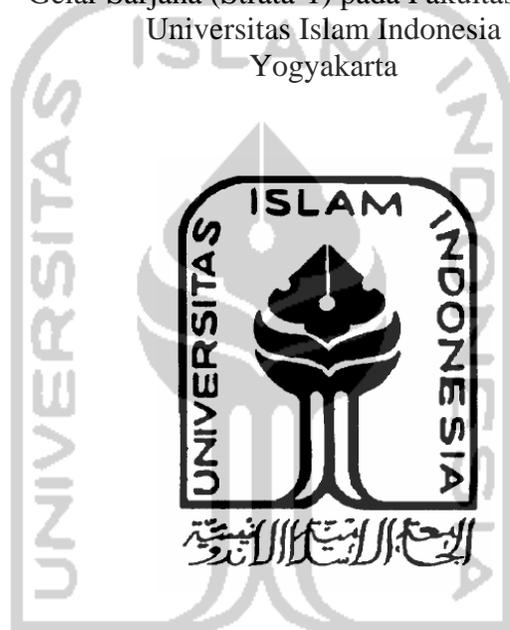


**PELAKSANAAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK
DALAM PERJANJIAN KERJA
DI PT WIKA MATRA BINA USAHA JAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana (Strata-1) pada Fakultas Hukum
Universitas Islam Indonesia
Yogyakarta



Oleh:

ANINDITA SARI KUSUMASTUTI

No. Mahasiswa : 08410161

**PRORAM STUDI S1 ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2012**

**PELAKSANAAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK
DALAM PERJANJIAN KERJA
DI PT WIKA MATRA BINA USAHA JAKARTA**



Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana (Strata-1) pada Fakultas Hukum
Universitas Islam Indonesia
Yogyakarta

Oleh:

ANINDITA SARI KUSUMASTUTI

No. Mahasiswa : 08410161

**PRORAM STUDI S1 ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2012**

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR PRA PENDADARAN

**PELAKSANAAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK DALAM
PERJANJIAN KERJA DI PT WIKA MATRA BINA USAHA JAKARTA**

Telah diperiksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing Skripsi untuk
Diajukan ke Depan Tim Penguji dalam Ujian Tugas Akhir/Pendadaran
pada Tanggal.....



Yogyakarta,
Dosen Pembimbing Skripsi

(Prof., Dr. Ridwan Khairandy, SH., M.H)
NIP/NIK.

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan hanya kepada Tuhanlah hendaknya kamu berharap”.

(Al-Qur'an Surat Nasyaroh ayat 6-7)

“Hidup adalah perjuangan. Perjuangan harus didasari dengan keuletan. Masalah nasib di tangan Tuhan”.

“Janganlah engkau sudi dicengkeram oleh cakar dunia, sehingga engkau tenggelam dalam kesulitan, akan tetapi letakkanlah dunia ditapak tanganmu sebelah kanan, sehingga engkau dapat menggonjalkannya sesuka hatimu”.

(Mahatma Gandhi)



PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

♥ *Bapak dan Ibu tercinta*

♥ *Eyang tercinta*

♥ *Kakakku yang aku sayangi....*



KATA PENGANTAR



Assalaamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirrabbi'l'amin

Puji syukur senantiasa penulis tujukan kehadiran ALLAH SWT yang selalu ada dalam setiap langkahku atas Karunia dan Hidayah serta Akal Pikiran dan atas Segala Kemudahan. Nabi besar kita Muhammad SAW yang sudah membawa kita pada zaman yang terang benderang. Atas berkat Rahmat dan KebesaranNya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PELAKSANAAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK DALAM PERJANJIAN KERJA DI PT WIKAMATRA BINA USAHA JAKARTA”. Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana S-1 pada Fakultas Hukum Jurusan Ilmu Hukum di Universitas Islam Indonesia.

Penulis menyadari dalam pelaksanaan penelitian ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, puji syukur penulis panjatkan atas kasih sayang, rahmat dan perlindungan-Nya
2. Bapak Edy Suandi Hamid, Dr., M.Ec, selaku Rektor Universitas Islam Indonesia
3. Bapak Dr. Rusli Muhammad, Sh., MH, selaku dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

4. Bapak Prof. Dr. Ridwan Khairandy, SH., M.H, selaku dosen pembimbing skripsi yang selama ini membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu tersayang, terima kasih atas doa yang selalu diberikan. Besar jasmu hingga penulis bias berdiri hingga hari ini. *You're the best parents I've never had.*
6. Eyangku yang kucinta, *I love you so much, thanks for support.*
7. Kakakku yang tersayang, semoga penulis bisa menyusul.
8. Keluarga besarku terima kasih atas doa dan perhatiannya sampai selesainya skripsi ini.
9. Soneta, teman-teman bimbingan, anak-anak kos Mie, Ayu, makasih atas ledekannya akhirnya penulis semangat menyelesaikan skripsi. *Damn! Love You All! You're my moodbooster!*
10. Semua pihak yang sudah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih untuk semuanya!

“Tiada gading yang tak retak”, begitulah pepatah bijak mengatakan, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki penulis, karenanya penulis minta maaf apabila terdapat hal-hal yang kurang berkenan di hati pembaca.

Penulis berharap semoga skripsi ini bisa memberikan manfaat dalam ilmu pengetahuan khususnya di bidang Ilmu Hukum.

Yogyakarta,..... 2012

Penulis

(Anindita Sari Kusumastuti)



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
ABSTRAKSI	x
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Tinjauan Pustaka.....	8
E. Metode Penelitian.....	14
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN DAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK	
A. Tentang Perjanjian.....	16
A.1. Pengertian Perjanjian.....	16
A.2. Syarat Sah dan Asas-Asas Perjanjian.....	20
A.3. Bentuk dan Isi Perjanjian.....	33
A.4. Subjek dan Objek Perjanjian.....	36
A.5. Wanprestasi dan Penyelesaiannya.....	38

B. Tentang Perjanjian Kerja.....	40
B.1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	40
B.2. Syarat Sah Suatu Perjanjian Kerja.....	48
B.3. Pihak-Pihak Dalam Perjanjian Kerja.....	48
B.4. Hak dan Kewajiban Para Pihak.....	49
B.5. Berakhirnya Perjanjian Kerja.....	54
C. Tentang Kebebasan Berkontrak.....	56

BAB III PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DI PT WIKA MATRA

BINA USAHA JAKARTA

A. Pelaksanaan Asas Kebebasan Berkontrak.....	63
B. Akibat Hukum Tidak Adanya Kebebasan Berkontrak.....	73

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	79
B. Saran.....	80



ABSTRAKSI

Studi ini bertujuan untuk mengetahui kondisi objektif pelaksanaan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja di PT WIKA MATRA BINA USAHA JAKARTA. Rumusan masalah yang diajukan yaitu: Bagaimanakah pelaksanaan asas kebebasan berkontrak di PT WIKA MATRA BINA USAHA?; Bagaimana konsekuensi akibat hukum terhadap pelaksanaan asas kebebasan berkontrak di PT WIKA MATRA BINA USAHA?. Penelitian ini termasuk tipologi penelitian hukum empiris. Data penelitian dikumpulkan dengan cara studi dokumen/pustaka dan wawancara terhadap pihak pengusaha dan karyawan, dan kemudian diolah menjadi sebuah analisis. Analisis dilakukan dengan pendekatan perUndang-Undangan. Hasil studi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan asas kebebasan berkontrak masih menunjukkan kelemahan, baik secara yuridis, maupun empiris. Kelemahan itu mencakup aturan-aturan baku yang secara keseluruhan belum melindungi pihak karyawan; belum lengkapnya hak-hak karyawan secara penuh; dan belum adanya peraturan perusahaan yang menyebabkan tidak jelasnya peraturan yang belum diatur di dalam kontrak. Penelitian ini merekomendasikan perlunya penyempurnaan dan pembaruan aturan-aturan hukum di bidang ketenagakerjaan yang disesuaikan dengan asas kebebasan berkontrak. Perlu dibentuk peraturan perusahaan yang di dalamnya terdapat hal-hal yang tidak diisyaratkan dalam kontrak.

Kata kunci: pelaksanaan asas kebebasan berkontrak, perjanjian kerja.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SKRIPSI

PELAKSANAAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK DALAM PERJANJIAN KERJA DI PT.WIKA MATRA BINA USAHA

JAKARTA

Telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji dalam Ujian Pendadaran
pada tanggal **30 April 2012** dan Dinyatakan **LULUS**

Yogyakarta, 30 April 2012

Tim Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua : Prof.Dr.Ridwan Khairandy,SH,MH
2. Anggota : Aunur Rohim, SH. MH.
3. Anggota : Budi Agus Riswandi, SH. MH.



Mengetahui:

Universitas Islam Indonesia Yogyakarta
Fakultas Hukum
Dekan



(Dr.Rusli Muhammad, SH., MH.)

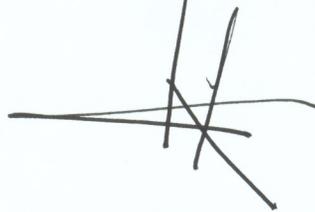
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SKRIPSI

**PELAKSANAAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK DALAM
PERJANJIAN KERJA DI PT. WIKA MATRA BINA USAHA
JAKARTA**

Telah diperiksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing Skripsi untuk diajukan ke
muka Tim Penguji dalam Ujian Pendadaran
pada tanggal 30 April 2012

Yogyakarta, 29 Februari 2012
Dosen Pembimbing Skripsi



(Prof. Dr. Ridwan Khairandy, SH, MH.)

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN DAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK

A. Tentang Perjanjian

1. Pengertian Perjanjian

Istilah perjanjian merupakan terjemahan dari istilah Belanda yaitu *overeenkomst*. Dalam kepustakaan hukum Indonesia ada yang menerjemahkan *overekomst* sebagai perjanjian, namun ada juga yang menerjemahkan *overeenkomst* sebagai persetujuan. Subekti dan Setiawan menerjemahkan *overeenkomst* sebagai persetujuan. Sudikno Mertokusumo dan Utrecht menerjemahkan istilah *overeenkomst* sebagai perjanjian. Dalam skripsi ini penulis menggunakan istilah perjanjian sebagai terjemahan dari *overeenkomst*.¹²

Pengertian perjanjian dapat dilihat dalam pasal 1313 KUHPerdara yang menyebutkan “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Seharusnya pengertian perjanjian menurut pasal 1313 KUHPerdara di satu pihak sangat kurang lengkap namun dipihak lain terlalu luas. Sri Soedewi Masjchoen Sofwan mengatakan bahwa pengertian perjanjian pada pasal 1313 KUHPerdara sangat kurang lengkap karena kata-kata “...dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya...” hanya mencakup pengertian perjanjian sepihak saja, serta pengertian kata-kata “Suatu perbuatan...” dalam pasal 1313 KUHPerdara mencakup

¹²Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (suatu pengantar)*, Liberty, Yogyakarta, 1985, hlm 150.

juga tindakan-tindakan seperti *zaakwaarneming* (perwakilan sukarela), *onrechtmatigedaad* (perbuatan melawan hukum) dan sebagainya, yaitu perbuatan yang menimbulkan perikatan bukan karena perjanjian tetapi tindakan ini yang menimbulkan adalah Undang-Undang. Dikatakan terlalu luas karena mencakup pula pelangsungan perkawinan, hal membuat janji-janji dalam perkawinan dimana perbuatan semacam itu dalam lingkup hukum keluarga yang juga menimbulkan perjanjian tetapi istimewa sifatnya, padahal perjanjian-perjanjian ini dikuasai oleh ketentuan-ketentuan tersendiri, sehingga Buku III KUHPerdara tidak berlaku terhadapnya, setidaknya tidak berlaku secara langsung.¹³ Jadi dapat dikatakan pengertian perjanjian menurut pasal 1313 KUHPerdara ini belum memberi pengertian yang jelas.

Demikian halnya dengan pendapat R. Setiawan yang senada dengan Sri Soewedari Manjchoen Sofwan bahwa definisi perjanjian menurut pasal 1313 KUHPerdara selain tidak lengkap juga sangat luas. Sehubungan dengan hal tersebut maka diperlukan perbaikan mengenai definisi perjanjian yang diatur dalam pasal 1313 KUHPerdara, yaitu:¹⁴

- a. Perbuatan disini harus diartikan perbuatan yang bertujuan untuk menimbulkan akibat hukum.
- b. Menambahkan perkataan “atau saling mengikatkan dirinya” dalam pasal 1313 KUHPerdara.

¹³Sri Soewedari Manjchoen Sofwan, *Hukum Perutangan Bagian B*, Seksi Hukum Perdata Fakultas Hukum UGM, Yogyakarta, 1980, hlm 1.

¹⁴R. Setiawan, *Pokok-pokok Hukum Perikatan*, Op., Cit, hlm 49.

Dengan demikian perumusannya menjadi perjanjian adalah suatu perbuatan hukum, dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih.

Untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas, dapat melihat dan membandingkan beberapa pengertian perjanjian dari para ahli hukum. Subekti memberikan penjelasan mengenai perjanjian yaitu Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seorang lainnya atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.¹⁵

Pengertian perjanjian menurut Subekti tersebut kurang jelas, karena suatu peristiwa dapat berarti peristiwa hukum atau bukan peristiwa hukum. Apabila peristiwa itu bukan peristiwa hukum maka tidak menimbulkan akibat hukum.

Menurut Sudikno Mertokusumo, Perjanjian adalah hubungan hukum antara dua belah pihak atau lebih yang melakukan hubungan hukum berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.¹⁶ Pengertian perjanjian ini sudah tepat karena dalam suatu perjanjian harus terdapat dua pihak atau lebih yang melakukan hubungan hukum berdasarkan pada kata sepakat sesuai dengan pasal 1320 KUHPerdara kecuali hal seperti ini tidak dikemukakan di dalam pasal 1313 KUHPerdara.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dalam suatu perjanjian mengandung hal-hal seperti berikut:

- a. Adanya suatu perbuatan hukum atau hubungan hukum
- b. Adanya dua orang atau lebih yang saling mengikatkan diri

¹⁵R. Subekti, *Hukum Perjanjian, Op., Cit*, 1987, hlm 1.

¹⁶Sudikno Mertokusumo, *Op., Cit*, hlm 153.

- c. Berdasarkan kata sepakat
- d. Ada tujuan tertentu, yaitu menimbulkan hak dan kewajiban

Menurut J. Satrio, dalam suatu perjanjian terdapat tiga macam unsur, yaitu:¹⁷

- a. *Essensialia*, adalah perjanjian yang selalu harus ada di dalam suatu perjanjian, unsur mutlak, dimana tanpa adanya unsur tersebut, perjanjian tak mungkin ada, misalnya dalam perjanjian jual beli, yang mutlak harus ada adalah barang dan harga.
- b. *Naturalia*, adalah unsur perjanjian yang oleh Undang-Undang diatur, tetapi yang oleh para pihak dapat disingkirkan atau diganti. Disini unsur tersebut oleh Undang-Undang dengan hukum yang mengatur/menambah misalnya kewajiban untuk menanggung biaya penyerahan (Pasal 1467) dapat disimpangi atas kesepakatan kedua belah pihak.
- c. *Accidentalialia*, adalah unsur perjanjian yang ditambahkan oleh para pihak Undang-Undang sendiri tidak mengatur tentang hal tersebut harus dimuat atau disebutkan secara tegas dalam perjanjian, misalnya di dalam suatu perjanjian jual beli, benda-benda pelengkap tertentu bisa dikecualikan.

Ketentuan umum mengenai perjanjian diatur dalam bab II Buku III KUHPerdara yang berjudul “Tentang perikatan-perikatan yang dilahirkan dari kontrak atau perjanjian”. Bab II Buku III KUHPerdara ini terdiri dari empat bagian, yaitu bagian kesatu tentang ketentuan-ketentuan umum, bagian kedua tentang

¹⁷J. Satrio, *Hukum Perjanjian*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1992, hlm 57-58.

syarat-syarat sahnya suatu perjanjian, bagian ketiga tentang akibat perjanjian-perjanjian dan bagian keempat tentang penafsiran perjanjian-perjanjian.

2. Syarat sahnya dan asas-asas perjanjian

Perjanjian dikatakan sah apabila telah memenuhi empat syarat, seperti yang tercantum dalam pasal 1320 KUHPerdara, yaitu:

a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya.

Syarat pertama yang ditentukan dalam pasal 1320 KUHPerdara adalah adanya sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, dalam artian para pihak yang mengadakan perjanjian setuju mengenai hal-hal pokok dari perjanjian yang diadakan. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki oleh pihak yang lainnya.

Menurut Subekti, kesepakatan berarti persesuaian kehendak. Namun kehendak atau keinginan ini harus dinyatakan. Kehendak atau keinginan yang disimpan dalam hati tidak mungkin diketahui oleh pihak lain dan karenanya tidak mungkin melahirkan suatu perjanjian.¹⁸ Jadi kehendak para pihak ini harus saling bertemu dan agar dapat saling bertemu maka kehendak itu dinyatakan.

Menurut J.Satrio, orang dikatakan telah memberikan persetujuan/sepakatnya (*toestemming*), kalau orang memang menghendaki apa yang disepakati. Kalau demikian, sepakat merupakan pertemuan antara kedua belah kehendak, dimana kehendak orang yang satu saling mengisi dengan apa yang dikehendaki pihak lain.¹⁹

¹⁸R.Subekti, *Aneka Perjanjian*, PT. Citra Aditya Bakti, 1995, hlm 6.

¹⁹J.Satrio, *Op. Cit*, hlm 128.

Namun demikian, sering kali timbul masalah yang berkaitan dengan kehendak dan pernyataan kehendak. Dengan kata lain, unsur manakah yang menjadikan para pihak itu terikat, kehendaknya atau pernyataan kehendaknya. Jika kehendak dinyatakan dengan benar, maka pernyataan itu sesuai dengan kehendaknya, sehingga tidak ada masalah. Tetapi ada kalanya terjadi bahwa orang menyatakan sesuatu yang tidak sesuai dengan yang dikehendaknya.

Sehubungan dengan syarat kesepakatan ini dalam pasal 1321 KUHPerdara ditentukan bahwa: “Tiada kata sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan (*dwaling*) atau diperolehnya dengan paksaan (*dwang*) atau dengan penipuan (*bedrog*)”. Jadi kesepakatan yang dicapai itu harus mengandung unsur kebebasan, maksudnya harus benar-benar atas kemauannya sendiri secara sukarela dan tidak ada unsur kekhilafan, paksaan, penipuan. Apabila terjadi suatu sepakat dan penipuan, maka akan dikatakan sebagai cacat kehendak, dimana memberikan hak kepada pihak yang telah memberikan sepakatnya secara sah untuk mengajukan pembatalan terhadap perjanjiannya.

b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian

Pada dasarnya setiap orang adalah cakap untuk membuat suatu perjanjian, kecuali terhadap orang-orang yang oleh Undang-Undang dinyatakan tidak cakap. Hal ini sesuai dengan apa yang tercantum dalam pasal 1329 KUHPerdara yang menyatakan bahwa: “Setiap orang adalah cakap untuk membuat perikatan, jika ia oleh Undang-Undang tidak dinyatakan tidak cakap”.

Pasal 1329 KUHPerdara menentukan siapa saja orang yang tidak cakap untuk membuat suatu perjanjian, yaitu sebagai berikut:

“Tidak cakap untuk membuat suatu persetujuan-persetujuan adalah orang-orang yang belum dewasa, mereka yang ditaruh dibawah pengampuan, orang-orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh Undang-Undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa Undang-Undang telah melarang membuat persetujuan-persetujuan tertentu.”

Dari pasal 1320 tersebut dapat disimpulkan bahwa ada tiga macam kriteria orang yang tidak cakap membuat perjanjian, yaitu:

- 1) Orang-orang yang belum dewasa
- 2) Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan
- 3) Orang-orang pengampuan dalam hal-hal yang ditentukan oleh Undang-Undang

Orang-orang yang termasuk golongan tidak cakap tersebut disebut sebagai golongan *personale miscrabile*, sehingga apabila mereka tersebut melakukan perbuatan hukum harus diwakili oleh walinya. Alasan yang menjadi dasar bahwa orang-orang tersebut dikatakan tidak cakap untuk melakukan perbuatan hukum adalah untuk melindungi orang-orang tersebut terhadap dirinya sendiri, karena Undang-Undang menganggap bahwa orang-orang tersebut tidak dapat menyelenggarakan kepentingannya sendiri.

Dalam pasal 108 KUHPerdara menyebutkan bahwa seorang istri harus dibantu oleh suaminya apabila melakukan perjanjian. Perkataan “dibantu” disini berarti bahwa istri dapat bertindak sendiri, hanya ia didampingi oleh suaminya yang membantunya. Bantuan tersebut dapat diganti dengan surat kuasa atau ijin tertulis. Tetapi ketentuan tersebut kemudian dirasakan sebagai diskriminasi kedudukan antara laki-laki dan perempuan dalam hukum, sehingga untuk mengatasinya

Mahkamah Agung mengeluarkan SEMA Nomor 3 Tahun 1963 tanggal 4 Agustus 1963 kepada Ketua Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi yang menyatakan bahwa pasal 108 dan pasal 109 KUHPerdara sudah tidak berlaku lagi.

Permasalahan ketidakcakapan istri tidak hanya berhenti sampai disitu, tetapi dalam beberapa tahun kemudian keluarlah Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan. Dalam salah satu pasalnya yaitu pasal 31 ayat 1 dan ayat 2 menyebutkan bahwa kedudukan suami dan istri adalah sama dan seimbang dalam keluarga dan masyarakat. Dengan adanya ketentuan tersebut maka hak suami maupun istri berhak melakukan perbuatan hukum. Dengan kata lain bahwa istri tidak lagi digolongkan sebagai orang yang tidak cakap, tetapi seorang istri sudah termasuk golongan orang yang mempunyai kecakapan bertindak untuk melakukan perbuatan hukum.

Dalam suatu perjanjian apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak termasuk sebagai orang yang tidak cakap maka perjanjian dapat dibatalkan oleh hakim atau permintaan pihak yang merasa dirugikan karena adanya ketidakcakapan salah satu pihak.²⁰

c. Suatu hal tertentu

Dalam membuat suatu perjanjian, objek perjanjian itu harus tertentu atau setidak-tidaknya dapat ditentukan menurut jenis barang tersebut. Hal ini sebagaimana diatur dalam pasal 1313 KUHPerdara yang menyatakan “Suatu persetujuan harus mempunyai syarat sebagaimana pokok suatu barang paling sedikit ditentukan jenisnya.

²⁰*Ibid*, hlm 136.

Objek perjanjian tidak harus secara individu tertentu, tetapi cukup bahwa jenisnya ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa perjanjian sudah memenuhi syarat kalau jenis objek perjanjiannya saja yang sudah ditentukan. Penafsiran ini menentukan bahwa objek perjanjian harus tetentu, sekalipun masing-masing objek tidak harus secara individual tertentu.²¹

Objek perjanjian merupakan pokok dari perjanjian itu sendiri, maka objek perjanjian merupakan suatu prestasi yang dapat berupa memberikan sesuatu, melakukan sesuatu, atau tidak melakukan sesuatu. Dengan ini jelas bahwa objek perjanjian tidak hanya berupa benda (*zaak*), karena penggunaan kata *zaak* cocok hanya dalam perjanjian yang prestasinya adalah untuk memberikan sesuatu. Dengan demikian lebih cocok jika dikatakan objek perjanjian itu adalah prestasi yang menjadi pokok perjanjian.

Prestasi tersebut harus merupakan tertentu, atau paling sedikit ditentukan jenisnya (pasal 1333 ayat (1)). Namun tidak menjadi halangan bahwa jumlah barang tidak tertentu, asalkan jumlah itu kemudian dapat dihitung di kemudian hari juga bisa menjadi objek perjanjian. Ketentuan ini disebutkan didalam pasal 1334 ayat (1) KUHPerdara. Selain itu yang harus diperhatikan adalah “suatu hal tertentu” haruslah sesuatu hal yang biasa dimiliki oleh subyek hukum.²²

d. Suatu sebab yang halal

Menurut Undang-Undang, sebab yang halal adalah jika tidak dilarang oleh Undang-Undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum, ketentuan ini disebutkan pada pasal 1337 KUHPerdara.

²¹J.Satrio, *Op. Cit*, hlm 293

²²Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Op., Cit*, hlm 15.

Suatu perjanjian yang dibuat dengan sebab atau kausa yang tidak halal, misalnya jual-beli ganja, untuk mengacaukan ketertiban umum, memberikan kenikmatan seksual tanpa nikah yang sah.²³

Pada dasarnya, substansi untuk dapat dikatakan kontrak atau perjanjian sebagai hubungan hukum yang mengikat antara dua pihak haruslah memenuhi syarat sahnya kontrak yang ada pada Pasal 1320 KUHPerduta. Sehubungan dengan keempat syarat dalam pasal 1320 KUHPerduta, terdapat penjelasan lebih lanjut terkait dengan konsekuensi tidak dipenuhinya masing-masing syarat dimaksud. Pertama, syarat kesepakatan dan kecakapan, merupakan unsur subjektif karena berkenaan dengan diri orang atau subjek yang membuat kontrak. Kedua, syarat objek tertentu dan kausa yang diperbolehkan merupakan unsur objektif.²⁴

Suatu perjanjian yang tidak memenuhi syarat sah sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta, baik syarat subjektif maupun syarat objektif akan mempunyai akibat-akibat sebagai berikut:²⁵

- a. “*non eksistensi*”, apabila tidak ada kesepakatan maka tidak timbul kontrak;
- b. *Vernietigbaar* atau dapat dibatalkan, apabila kontrak tersebut lahir karena adanya cacat kehendak (*wilsgebreke*) atau karena ketidakcakapan (*onbekwaamheid*) – (Pasal 1320 KUHPerduta syarat 1 dan 2), berarti hal ini terkait dengan unsur subjektif, sehingga berakibat kontrak tersebut dapat dibatalkan;

²³Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan, Op.,Cit*, hlm 78.

²⁴Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*, Prenada Media Group, Jakarta, 2010, hlm 160.

²⁵*Ibid*, hlm 160-161.

c. *Nietig* atau batal demi hukum, apabila terdapat kontrak yang tidak memenuhi syarat objek tertentu atau tidak mempunyai causa atau causanya tidak diperbolehkan (Pasal 1320 KUHPerdara syarat 3 dan 4), berarti hal ini terkait dengan unsur subyektif, sehingga berakibat kontrak tersebut batal demi hukum.

Menurut J.Satrio, suatu perjanjian tanpa sebab yang halal akan berakibat bahwa perjanjian tersebut batal demi hukum. Jadi, disamping bahwa isi perjanjian harus tertentu (dapat ditentukan), isinya juga harus halal (tidak terlarang), sebab isi perjanjian itulah yang akan dilaksanakan. Para pihak mengadakan perjanjian dengan maksud untuk melaksanakan isi perjanjian tersebut dan berdasarkan Pasal 1320 jo Pasal 1337 KUHPerdara isi perjanjian tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.²⁶

Dalam hukum perjanjian terdapat beberapa asas hukum yang harus diperhatikan, Sudikno Mertokusumo memberikan pengertian asas hukum sebagai berikut:

“Asas hukum bukanlah peraturan konkrit melainkan pikiran dasar yang bersifat umum atau yang merupakan latar belakang dari peraturan konkrit, karena asas hukum bersifat umum dan abstrak.”²⁷

Di dalam perjanjian, terdapat beberapa asas-asas hukum yang perlu dijadikan perhatian, yaitu:

²⁶J.Satrio, *Op. Cit*, hlm 305-306.

²⁷Sudikno Mertokusumo, *Op., Cit*, hlm 43.

a. Asas dalam membuat perjanjian, yaitu asas konsensualisme

Asas yang perlu diperhatikan dalam suatu perjanjian, adalah asas konsensualisme atau asas kekuasaan bersepakat atau *contract vrijheid*, ketentuan ini disebutkan pada pasal 1458 KUHPerdara. Subekti menyatakan bahwa asas konsensualisme terdapat dalam Pasal 1320 jo. 1338 KUHPerdara. Pelanggaran terhadap ketentuan ini akan mengakibatkan perjanjian itu tidak sah dan juga tidak mengikat sebagai Undang-Undang.²⁸

Maksud dari asas ini adalah bahwa perjanjian itu ada sejak tercapainya kata sepakat, antara para pihak yang mengadakan perjanjian. Maka perjanjian tersebut telah dinyatakan sah jika dalam perjanjian tersebut selain memenuhi 3 (tiga) syarat, tetapi yang paling utama dan pertama adalah telah terpenuhinya kata sepakat dari mereka yang membuatnya.²⁹

Asas konsensualisme sebagaimana yang tersimpul dari ketentuan Pasal 1320 angka 1 KUHPerdara (tentang kesepakatan atau *toestemming*), yang menyatakan bahwa perjanjian itu telah lahir cukup dengan adanya kata sepakat, hendaknya tidak juga diinterpretasikan semata-mata secara gramatikal. Pemahaman asas konsensualisme yang menekankan pada “sepakat” para pihak ini, berangkat dari pemikiran bahwa yang berhadapan dalam kontrak itu adalah orang yang menjunjung tinggi komitmen dan tanggung jawab dalam lalu lintas hukum, orang yang beritikad baik, yang berlandaskan pada “satunya kata satu perbuatan”. Sehingga dengan asumsi bahwa yang berhadapan dalam berkontrak itu adalah para “gentleman”, maka akan terwujud juga “*gentleman agreement*” di antara mereka.

²⁸Agus Yudha Hernoko, *Op., Cit*, hlm 121.

²⁹*Ibid*, hlm 18.

Apabila kata sepakat yang diberikan para pihak tidak berada dalam kerangka yang sebenarnya, dalam arti terdapat cacat kehendak, maka hal ini akan mengancam eksistensi kontrak itu sendiri. Pada akhirnya pemahaman terhadap asas konsensualisme tidak terpaku sekadar mendasarkan pada kata sepakat saja, tetapi syarat-syarat lain dalam Pasal 1320 KUHPerdara dianggap telah terpenuhi sehingga kontrak tersebut menjadi sah.³⁰

Namun di dalam asas konsensualitas ini ada terdapat pengecualiannya, yaitu dengan ketentuan yang harus memenuhi formalitas-formalitas tertentu yang ditetapkan oleh Undang-Undang dalam berbagai macam perjanjian.

b. Asas yang berkenaan dengan isi perjanjian, yaitu asas kebebasan berontrak

Asas yang utama di dalam suatu perjanjian adalah adanya asas yang terbuka atau *open system*, dalam arti bahwa setiap orang boleh mengadakan perjanjian apa saja dan dengan siapa saja. Ketentuan ini disebutkan dalam pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara, yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Asas ini biasa disebut dengan asas kebebasan berkontrak atau *freedom of contract*.

Namun asas kebebasan berkontrak ini dibatasi oleh pasal 1337 KUHPerdara yang menyatakan bahwa suatu sebab adalah terlarang apabila dilarang oleh Undang-Undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum.

Mengenai asas kebebasan berkontrak ini, Subekti mengemukakan pendapatnya, yaitu:

³⁰Agus Yudha Hernoko, *Op., Cit*, hlm 122-123.

“Asas Kebebasan Berkontrak yang dianut oleh BW pasal 1338 ayat (1) memungkinkan perkembangan dalam hukum perjanjian, karena masyarakat menurut kebutuhannya dapat menciptakan sendiri bermacam-macam perjanjian di samping perjanjian-perjanjian khusus yang diatur dalam BW, asal perjanjian itu tidak bertentangan dengan Undang-Undang, ketertiban umum atau kesusilaan (mempunyai causa “halal” menurut pasal 1320).”³¹

Jadi berdasarkan asas kebebasan berkontrak ini, masyarakat dapat membuat perjanjian apa saja, baik perjanjian yang sudah diatur dalam Undang-Undang serta perjanjian yang mereka buat akan mengikat mereka yang membuatnya seperti Undang-Undang. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam membuat suatu perjanjian, masyarakat diperbolehkan untuk membuat Undang-Undang yang akan berlaku bagi mereka sendiri.

c. Asas yang berkenaan dengan akibat perjanjian/kekuatan mengikatnya suatu perjanjian, yaitu asas *pacta servanda*

Ketentuan di dalam pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya, selain mencerminkan asas kebebasan berkontrak juga mencerminkan asas *pacta sunt servanda* (asas kekuatan mengikat). Asas yang terakhir ini dapat dilihat dari kata “berlaku sebagai Undang-Undang”.

Berdasarkan kata “berlaku sebagai Undang-Undang” ini berarti mengikat para pihak yang mengadakan perjanjian sebagaimana halnya Undang-Undang juga mengikat orang terhadap siapa Undang-Undang berlaku. Sehingga para pihak dengan membuat suatu perjanjian, seolah-olah mereka menetapkan Undang-Undang bagi mereka sendiri.

³¹R.Subekti, *Aspek-aspek Hukum Perikatan*, Penerbit Alumni Bandung, 1986, hlm 48.

Ketentuan “bagi mereka sendiri” karena memang sifatnya lain dengan Undang-Undang yang dibuat oleh pembentuk Undang-Undang yang sifatnya mengikat umum. Dengan kata lain tidak mengikat pihak ketiga yang berada diluar perjanjian.³² Jadi perjanjian itu hanya meletakkan kewajiban-kewajiban pada diri para pihak saja.

Berkaitan dengan asas *pacta servenda* ini maka pasal 1338 ayat (2) KUHPerdara merupakan konsekuensi logis dari “janji itu mengikat”. Dalam hal ini para pihak tidak dapat menarik diri dari akibat-akibat perjanjian yang dibuatnya secara sepihak.

Menurut J.Satrio, secara sepihak disini berarti tanpa sepakat dari pihak lainnya. Secara *a contrario* dapat ditafsirkan bahwa perjanjian dapat dibatalkan atas persetujuan kedua belah pihak. Dalam hal demikian sebenarnya para pihak mengadakan atau menciptakan suatu perjanjian baru, yang isinya merubah, menambah, mengakhiri perjanjian yang lama, artinya perikatan yang telah ada yang lahir dari perjanjian yang dibuat sebelumnya hapus dengan perjanjian yang baru (perjanjian yang menghapus perikatan).³³

d. Asas pelaksanaan perjanjian, yaitu asas itikad baik

Asas itikad baik berkaitan dengan pelaksanaan dari suatu perjanjian yang telah diadakan oleh para pihak, yaitu menghendaki agar suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Asas ini dapat disimpulkan dari ketentuan pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara yaitu “Persetujuan-persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik”.

³²Mariam Darus Badruzaman, *Pembentukan Hukum Nasional dan Permasalahannya*, Bina Cipta, Jakarta, 1986 hlm 58.

³³J.Satrio, *Op., Cit*, hlm 361.

Ketentuan dalam pasal tersebut merupakan ketentuan yang tidak dapat disimpangi oleh para pihak. Dengan kata lain, sekalipun para pihak telah bersepakat untuk dimuatnya suatu ketentuan dalam perjanjian yang sifatnya demikian berat sebelahnya sehingga dirasakan tidak adil, namun tetap saja ketentuan itu tidak dapat diberlakukan karena bertentangan dengan asas itikad baik.³⁴

Maksud perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik adalah bahwa perjanjian harus dilaksanakan dengan memperhatikan dan mematuhi norma-norma kepatutan dan kesusilaan. Berdasarkan pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara tersebut hakim diberi kekuasaan untuk mengawasi pelaksanaan surat perjanjian, agar tidak melanggar norma-norma kepatutan dan kesusilaan. Oleh karena itu hakim berkuasa untuk menyimpang dari isi perjanjian jika pelaksanaan perjanjian itu bertentangan dengan itikad baik.³⁵

Senada dengan pendapat J.Satrio, Subekti berpendapat bahwa ketentuan pada Pasal 1338 ayat (3) mengandung pengertian bahwa hakim diberikan kekuasaan untuk mengawasi pelaksanaan suatu perjanjian, jangan sampai pelaksanaan itu melanggar kepatutan dan keadilan. Ini berarti, hakim itu berkuasa untuk menyimpang dari isi perjanjian menurut hurufnya, manakala pelaksanaan menurut huruf itu akan bertentangan dengan itikad baik. Lebih lanjut Subekti mengemukakan kalau pada Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara dapat kita pandang sebagai suatu syarat atau tuntutan kepastian hukum (janji itu mengikat), maka ayat ketiga ini harus kita pandang sebagai tuntutan keadilan. Memang hukum itu selalu mengejar dua tujuan, yaitu menjamin kepastian (ketertiban) dan memenuhi tuntutan

³⁴ Sutan Remy Sjahdeini, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan yang Seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank di Indonesia*, PT. Pustaka Utama Grafiti, 2009, hlm 136.

³⁵ *Ibid.*

keadilan. Kepastian hukum menghendaki supaya apa yang dijanjikan harus dipenuhi (ditepati). Namun dalam menuntut dipenuhinya janji itu, janganlah orang meninggalkan norma-norma keadilan dan kepatutan. Hakim dengan memakai alasan itikad baik itu dapat mengurangi atau menambah kewajiban-kewajiban yang termaktub dalam suatu perjanjian. Pokoknya, dengan pedoman bahwa semua perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik, hakim berkuasa mencegah suatu pelaksanaan yang terlalu amat menyinggung rasa keadilan.³⁶

Asas itikad baik mempunyai arti penting jika terjadi perselisihan tentang pelaksanaan perjanjian. Di dalam pelaksanaan perjanjian, dengan adanya itikad baik ini perlu juga diperhatikan kebiasaan suatu tempat sebagaimana ditentukan dalam pasal 1339 KUHPerdara, yaitu “Persetujuan-persetujuan tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi dengan untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian, diharuskan oleh kepatuhan, kebiasaan atau Undang-Undang”.³⁷

Menurut Sudikno, asas itikad baik ini sebenarnya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu itikad baik subyektif dan itikad baik obyektif. Itikad baik subyektif (*subyektif goeder trouw*) ini berarti kejujuran, sehingga berkaitan dengan sikap batin pada waktu membuat suatu perjanjian. Dengan demikian maka itikad baik subyektif ini dapat dimasukkan sebagai asas pada waktu membuat suatu perjanjian. Sedangkad asas itikad baik obyektif (*obyektif goeder trouw*) berarti kepatutan dan kepantasan. Kepatutan di sini berkaitan dengan rasa, dan kepantasan berkaitan dengan rasio. Maka itikad obyektif ini berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian

³⁶ Sutan Remy Sjahdeini, *Op., Cit.*, hlm 134-135.

³⁷ *Ibid*, hal 362.

sehingga itikad baik obyektif dapat dimasukkan sebagai asas dalam pelaksanaan perjanjian.³⁸

Dengan memperhatikan substansi masing-masing tersebut di atas, maka asas kebebasan konsesualisme, asas kebebasan berkontrak, asas daya mengikat kontrak, asas itikad baik mempunyai daya kerja menjangkau kontrak yang bersangkutan. Sebagai suatu sistem, pada prinsipnya para pihak bebas membuat kontrak, menentukan isi dan bentuknya, serta melangsungkan proses pertukaran hak dan kewajiban sesuai kesepakatan masing-masing secara proporsional.³⁹

3. Bentuk dan Isi Perjanjian

Berdasarkan prinsip asas kebebasan berkontrak atau *freedom of contract* dapat disimpulkan bahwa bentuk dan isi dari suatu perjanjian adalah merupakan kebebasan para pihak. Bila kita menelaah dari KUHPerdata, ternyata asas kebebasan berkontrak itu bukannya bebas mutlak, tetapi terdapat batasan-batasan yang diberikan oleh pasal-pasal KUHPerdata yang memungkinkan asas kebebasan berkontrak ini merupakan asas yang tidak tak terbatas. Pembatasan itu antara lain Pasal 1320 ayat (1), ayat (2), dan ayat (4), Pasal 1332, Pasal 1337, dan Pasal 1338 ayat (3).

Terhadap Pasal 1320 ayat (1) tersebut memberikan petunjuk bahwa dalam perjanjian dikuasai oleh asas konsesualisme. Selain itu, Pasal 1320 ayat (1) tersebut juga mengandung pengertian bahwa kebebasan suatu pihak untuk menentukan isi kontrak tersebut dibatasi oleh sepakat dari pihak lainnya. Dengan kata lain asas kebebasan berkontrak dikuasai oleh asas konsesualisme.

³⁸Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum, Op., Cit.*, hal 28.

³⁹Agus Yudha Hernoko, *Op., Cit.*, hlm 143-144.

Dari Pasal 1320 ayat (2) dapat juga dikatakan bahwa kebebasan orang untuk membuat kontrak dibatasi oleh kecakapannya untuk membuat kontrak. Bagi seseorang yang menurut Undang-Undang tidak cakap untuk membuat kontrak, maka sama sekali tidak mempunyai kebebasan untuk membuat kontrak.

Kemudian pada Pasal 1320 ayat (4) menentukan bahwa para pihak tidak bebas untuk membuat kontrak yang menyangkut *causa* yang dilarang oleh Undang-Undang atau bertentangan dengan kesusilaan atau bertentangan dengan ketertiban umum. Apabila kontrak tersebut dibuat untuk *causa* yang dilarang oleh Undang-Undang atau bertentangan dengan kesusilaan atau bertentangan dengan ketertiban umum, maka kontrak tersebut tidak sah.

Pasal 1332 memberikan petunjuk mengenai kebebasan pihak untuk membuat kontrak sepanjang yang menyangkut objek kontrak. Menurut Pasal 1332 adalah tidak bebas untuk memperjanjikan setiap barang apa pun, dan menurut pasal ini hanya barang-barang yang mempunyai nilai ekonomis saja yang dapat dijadikan objek perjanjian atau objek kontrak.

Selanjutnya pada Pasal 1338 ayat (3) menyatakan Perjanjian dilaksanakan dengan itikad baik. Sejauh ini, tidak ada penyelesaian dalam Undang-Undang apakah pengertian dari itikad baik, namun hal itu dijelaskan dalam doktrin dan yurisprudensi, yang dimaknai bahwa melaksanakan isi perjanjian berarti melaksanakan perjanjian secara rasional dan patut.

Menurut hukum perjanjian Indonesia, asas kebebasan berkontrak meliputi ruang lingkup seperti berikut:⁴⁰

- a. Kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian
- b. Kebebasan untuk memilih pihak dengan siapa ingin membuat perjanjian
- c. Kebebasan untuk menentukan atau memilih causa dari perjanjian yang akan dibuatnya
- d. Kebebasan untuk menentukan objek perjanjian
- e. Kebebasan untuk menentukan bentuk suatu perjanjian
- f. Kebebasan untuk menerima atau menyimpangi ketentuan Undang-Undang yang bersifat operasional (*aanvullend, optional*).

Di Indonesia, selain pembatasan yang diatur oleh KUHPerdara, kita ketahui pula ada dijumpai tindakan negara yang merupakan campur tangan terhadap isi perjanjian yang dibuat oleh para pihak. Sebagai contoh yang paling dikenal adalah yang menyangkut hubungan antara buruh dan majikan/pengusaha. Ada beberapa peraturan perUndang-Undangan yang mengatur mengenai hal ini, yaitu Undang-Undang No.1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kerja Tahun 1948 No.12 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia. Dalam Undang-Undang tersebut terdapat pasal-pasal, yaitu Pasal 2 sampai dengan 15, yang menentukan pembatasan-pembatasan yang harus diperhatikan oleh majikan/pengusaha apabila mempekerjakan buruh. Dengan kata lain, pembatasan-pembatasan tersebut merupakan pembatasan terhadap kebebasan majikan/pengusaha dalam menentukan isi hubungan hukum atau perjanjian dengan

⁴⁰Hasanuddin Rahman, *Seri Keterampilan Merancang Kontrak Bisnis, Contract Drafting, Op., Cit*, hlm 15-16.

buruh yang dipekerjakannya.⁴¹ Misalnya pada Pasal 10 Undang-Undang tersebut menentukan pembatasan-pembatasan sebagai berikut:⁴²

- a. Buruh tidak boleh menjalankan pekerjaan lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu
- b. Setelah buruh menjalankan pekerjaan selama 4 jam terus-menerus, harus diadakan waktu istirahat paling sedikit setengah jam lamanya; waktu istirahat itu tidak termasuk jam kerja
- c. Tiap-tiap minggu harus diadakan sedikitnya satu hari istirahat.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa campur tangan negara dalam perjanjian-perjanjian yang sifatnya privat sudah merupakan kelaziman bahkan suatu keharusan untuk melindungi pihak yang lemah. Dengan demikian, kebebasan berkontrak yang tak terbatas sudah lama ditinggalkan.⁴³

4. Subjek dan Objek Perjanjian

Di dalam suatu perjanjian paling tidak terdapat dua (2) dua pihak yang merupakan subjek-subjek perjanjian, subjek dalam perjanjian haruslah merupakan subjek hukum.⁴⁴ Subjek hukum di sini adalah segala sesuatu yang dapat memperoleh hak dari kewajiban dari hukum. Subjek hukum tersebut merupakan penyanggah hak dan kewajiban dan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu manusia dan badan hukum. Subjek hukum yang berupa manusia dalam melakukan kewenangannya dibatasi beberapa faktor atau keadaan tertentu, yaitu:

⁴¹Sutan Remy Sjahdeini, *Op., Cit*, hlm 69-70.

⁴²*Ibid.*

⁴³*Ibid*, hlm 72.

⁴⁴Sudikno Mertokusumo, *Op, Cit*, hlm 52.

- a. Sudah dewasa (menurut KUHPerdata telah berusia 21 tahun atau belum berusia 21 tahun tetapi telah menikah).
- b. Sehat jasmani dan rohani serta ditaruh dibawah pengampunan

Hal-hal tersebut di atas diatur secara sebaliknya yaitu dengan menyebutkan belum dewasanya seseorang dalam Pasal 1330 KUHPerdata dengan pengecualian ayat 3 yang sudah tidak dipergunakan lagi sejak dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang perkawinan. Seseorang dapat menyanggah hak dan kewajiban atau sebagai subjek hukum adalah sejak dia dilahirkan dan terakhir sejak dia meninggal sedangkan suatu badan agar dapat menyanggah hak dan kewajiban adalah sejak ia disahkan pendiriannya oleh pejabat negara yang berwenang.

Untuk dapat lebih memahami tentang siapa-siapa saja yang termasuk sebagai pihak-pihak dalam perjanjian perlu dikaji kembali salah satu syarat sahnya perjanjian yaitu “sepakat mereka yang mengikatkan dirinya” dan juga pengertian perjanjian. Syarat sahnya perjanjian yaitu sepakat mereka yang mengikatkan dirinya telah mencerminkan bahwa paling tidak ada dua pihak untuk dapat terjadinya sepakat sebagai dasar dari perjanjian, karena sepakat hanya terjadi apabila dilakukan oleh lebih dari satu orang.

Di samping itu dari sudut pengertian perjanjian yang juga dilatar belakangi syarat sahnya perjanjian tersebut bahwa suatu perjanjian merupakan suatu prestasi dimana dua orang saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu. Dari pengertian tersebut dapat dilihat bahwa dalam suatu perjanjian terdapat dua orang sebagai pihak yang saling berjanji.

Mengenai objek perjanjian di sini yaitu suatu benda atau barang dan harga. Benda atau barang adalah suatu benda atau barang yang dapat dijadikan objek harta benda atau harta kekayaan. Benda tersebut dapat berwujud maupun tidak berwujud. Hal tersebut sesuai dengan maksud dari Pasal 1332 KUHPerdara yaitu harga barang yang bisa diperdagangkan saja yang bisa dijadikan obyek perjanjian.

5. Wanprestasi dan Penyelesaiannya

Menurut Subekti, wanprestasi (kelalaian atau kealpaan) seorang debitur dapat berupa empat macam:⁴⁵

- a. Tidak melakukan apa yang dianggap akan dilakukannya.
- b. Melaksanakan apa yang dijanjikannya, tetapi tidak sebagaimana yang diperjanjikan.
- c. Melakukan apa yang dijanjikannya tetapi terlambat.
- d. Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukannya.

Sedangkan J.Satrio mengatakan bahwa wujud wanprestasi bisa:⁴⁶

- a. Debitur sama sekali tidak berprestasi
- b. Debitur keliru berprestasi
- c. Debitur terlambat berprestasi

Menurut J.Satrio sendiri memberi definisi bahwa dikatakan wanprestasi kalau debitur tidak memenuhi janjinya atau tidak memenuhi sebagaimana dan kesemuanya itu dapat dipersalahkan kepadanya.⁴⁷

⁴⁵R.Subekti, *Hukum Perjanjian, Op., Cit.*, hlm 45.

⁴⁶J.Satrio, *Hukum Perjanjian, Op., Cit.*, hlm 228.

⁴⁷J.Satrio, *Hukum Perikatan, Perikatan Pada Umumnya*, Alumni, Bandung, 1999, hlm

Selanjutnya menurut J.Satrio akibat hukum wanprestasi sebagai yang disebutkan di dalam Pasal 1236 dan Pasal 1234 KUHPerdara, dalam hal debitur lalai untuk memenuhi kewajiban perikatannya kreditur berhak untuk menuntut penggantian kerugian, yang berupa ongkos-ongkos, kerugian dan bunga. Akibat hukum seperti ini menimpa debitur baik dalam perkara untuk memberikan sesuatu untuk melakukan sesuatu ataupun tidak melakukan sesuatu.⁴⁸

Selanjutnya Pasal 1237 mengatakan bahwa sejak debitur lalai, maka resiko atau obyek perjanjian menjadi tanggungan debitur. Yang ketiga adalah bahwa kalau perjanjian itu berupa perjanjian timbal balik, maka berdasarkan Pasal 1266 sekarang kreditur berhak untuk menuntut pembatalan perjanjian, dengan atau tanpa disertai dengan tuntutan ganti rugi. Tetapi kesemuanya itu tidak mengurangi hak dari kreditur untuk tetap menuntut pemenuhan.⁴⁹

Tindakan debitur dalam melaksanakan kewajiban tidak tepat waktu atau tak layak, jelas merupakan pelanggaran hak kreditur. Setiap pelanggaran hak orang lain, berarti merupakan perbuatan melawan hukum atau *onrechtmatige daad*.⁵⁰

Memang hampir serupa *onrechtmatige daad* dengan wanprestasi itu sebabnya dapat dikatakan, wanprestasi adalah juga merupakan “*genus spesifik*” dari *onrechtmatige daad* seperti yang dirumuskan dalam Pasal 1365 KUHPerdara.⁵¹

Oleh karena itu sebagaimana juga halnya dalam *onrechtmatige daad*/perbuatan melawan hukum, maka dalam wanprestasi pun demikian halnya. Wanprestasi sebagai perbuatan melawan hukum hak kreditur akan hilang atau

⁴⁸*Ibid*, hlm 144.

⁴⁹*Ibid*.

⁵⁰Yahya Harahap, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1986, hlm 61.

⁵¹*Ibid*.

terhapus atas dasar alasan *overmacht*/keadaan memaksa. Jika ketidaktepatan waktu pelaksanaan prestasi merugikan kreditur terjadi di luar perhitungan debitur, dalam hal ini wanprestasi tidak melekat, tidak ada perbuatan melawan hukum. Kurang tepatnya waktu dan kekurang patutan yang dapat dipakai sebagai dasar wanprestasi adalah jika timbul oleh keadaan-keadaan yang benar-benar dapat diperkirakan oleh debitur. Untuk membenarkan keadaan diluar perkiraan itu, debitur harus membuktikan akan adanya keadaan memaksa di luar perhitungan dan kemampuannya.⁵²

B. Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Sebelum berlaku perjanjian kerja, di dalam Bab 7A Buku III KUH Perdata, dahulu ada Perjanjian Kerja yang bernama “Persewaan Pelayan dan Pekerja” yang terdapat dalam Bab 7 Bagian 5 Buku III KUHPerdata. Kewajiban dalam persewaan ini adalah persewaan tenaga kerja atau penyerahan hasil kerja tertentu disatu pihak dan kontra prestasi uang atau yang dapat dinilai dengan uang dilain pihak.

Dalam persewaan Pelayan dan Pekerja, penilaian kerjanya dipandang dari segi kebendaan saja, yaitu apa yang dihasilkan oleh orang yang melakukan kerja daan pribadi manusia dipisahkan dari kerja. Jadi penilaian kerja pada waktu itu tidak lebih dari kerja yang dilakukan oleh para budak. Maka, kerja yang dilakukan Pelayan dan Pekerja dianggap sama dengan budak berarti sama dengan Benda dapat disewakan, maka Pelayan dan Pekerja juga menyewakan tenaganya, oleh

⁵²*Ibid.*

karena itu dimasukkan dalam bab tentang sewa-menyewa (Bab 7 Buku III KUHPerdara) dengan judul “Persewaan Pelayan dan Pekerja yang diatur dalam Bab 7 Bagian 5 Buku III KUHPerdara.

Persewaan Pelayan dan Pekerja ini sangat sederhana dan tidak ada perlindungan hukumnya, melainkan menjamin majikan dalam memperoleh tenaga kerja. Ketentuan itu bersifat sebagai hukum pelengkap, sehingga dapat dikesampingkan oleh para pihak dengan membuat perjanjian sendiri. Kemudian ketentuan Persewaan Pelayan dan Pekerja itu diganti dengan ketentuan-ketentuan yang sebagian besar merupakan peraturan hukum yang sifatnya memaksa yaitu yang namanya Perjanjian Kerja.

Perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk dari suatu perjanjian untuk melakukan pekerjaan sebagaimana diatur dalam Buku III KUHPerdara tentang Perikatan Bab 7A Bagian Kesatu pasal 1601. Pada saat ini, perjanjian kerja diatur Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja tersebut dapat dibedakan dalam pengertian luas dan sempit. Perjanjian kerja dalam pengertian yang luas adalah perjanjian untuk melakukan pekerjaan yang mencakup 3 (tiga) macam perjanjian:⁵³

a. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu

Yaitu perjanjian yang mana salah satu pihak menghendaki dari pihak lainnya agar melakukan sesuatu pekerjaan tertentu dengan menerima upah, misalnya seorang pasien kepada dokter, seorang yang datang minta bantuan kepada seorang pengacara/Advokat dengan komisi tertentu.

⁵³J.Satrio, *Hukum Perikatan, Perikatan Pada Umumnya*, hlm 63.

b. Perjanjian Pemborongan

Yaitu perjanjian dengan mana satu pihak (pemborong) mengikatkan dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan harga tertentu untuk pihak lainnya.

c. Perjanjian Kerja/Pertenagakerjaan

Yaitu perjanjian dengan mana pihak yang satu (Tenaga Kerja) mengikatkan diri di bawah perintah pihak lainnya (Majikan) untuk melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/tenaga kerja dengan pengusaha atau pemberi kerja, yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Sedangkan dalam arti sempit adalah Perjanjian kerja yang merupakan salah satu bentuk dari perjanjian untuk melakukan pekerjaan perjanjian yang dilakukan antara tenaga kerja dengan majikan selama waktu tertentu untuk melakukan pekerjaan dengan menerima upah.⁵⁴

Pengertian perjanjian kerja yang terdapat dalam pasal 1601a KUHPerdara menyatakan bahwa “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dengan mana pihak yang satu, si tenaga kerja, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

⁵⁴*Ibid*, hlm 64.

Pengertian yang terdapat di Pasal 1601a KUHPerduta mendapatkan banyak kritik oleh beberapa sarjana Indonesia. Pengertian tersebut dirasa kurang lengkap dan kurang adil.

Menurut Imam Soepomo, pengertian perjanjian kerja yang terdapat di dalam Pasal 1601a KUHPerduta kurang lengkap, karena pihak yang mengikatkan diri pada suatu perjanjian bukan kedua belah pihak yang bersangkutan, melainkan hanya salah satu pihak saja yaitu pihak tenaga kerja saja. Oleh karena itu, Imam Soepomo memberikan pengertian, yaitu:⁵⁵

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, tenaga kerja, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah”.

Melihat definisi tersebut, menurut Djumadi, definisi yang diberikan Pasal 1601a KUHPerduta tersebut juga dirasa kurang adil karena dalam pasal tersebut dinyatakan dengan tegas bahwa hanya pihak pekerja saja yang mengikatkan diri dan berada di bawah perintah orang lain (majikan).⁵⁶

Senada dengan pendapat Imam Soepomo, Wiwoho Soedjono memberikan definisi yaitu:

“Perjanjian kerja adalah perjanjian yang diadakan oleh tenaga kerja (perseorangan) dengan majikan serta tenaga kerja menyatakan persetujuannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan

⁵⁵Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan, Op., Cit*, hlm 57.

⁵⁶Djumadi, *Op., Cit*, hlm 25.

majikan menyatakan persetujuannya untuk memperkerjakan tenaga kerja dengan menerima upah”.⁵⁷

Selanjutnya menurut Subekti, pengertian perjanjian kerja menurut beliau adalah.⁵⁸

“Perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda “dierstverhandling”) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.”

Berdasarkan pendapat-pendapat para sarjana tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa perumusan perjanjian kerja yang terdapat dalam pasal 1601a KUHPerduta menimbulkan kesenjangan kedudukan antara kedua belah pihak, yaitu pihak majikan dan pihak tenaga kerja. Hal ini disebabkan karena pihak majikan tidak mengikatkan dirinya dalam perjanjian tersebut. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan perlu adanya suatu perlindungan kerja bagi tenaga kerja sebagai pihak yang kondisi ekonominya dipandang lemah.⁵⁹

Dalam pembuatan perjanjian kerja, selain harus tunduk pada ketentuan pasal 1320 KUHPerduta, masih terdapat unsur-unsur lain yang harus dipenuhi agar dapat dikatakan sebagai suatu perjanjian kerja. Unsur-unsur tersebut terdapat di dalam 1602a KUHPerduta, bahwa untuk dapat dikatakan perjanjian kerja harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut:

⁵⁷Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1983, hlm 51.

⁵⁸Subekti, *Aneka Perjanjian, Op., Cit*, hlm 58.

⁵⁹*Ibid.*

a. Ada orang dibawah pimpinan orang lain

Unsur ini merupakan unsur mutlak dalam perjanjian kerja. Unsur ini menunjukkan bahwa kedudukan para pihak dalam perjanjian kerja tidak sama (sub-ordinar). Ada pihak yang kedudukannya di atas (yang memerintah) dan ada yang pihak yang kedudukannya dibawah (yang diperintah).

b. Ada pekerjaan

Secara umum, Undang-Undang tidak mengatur mengenai pengertian pekerjaan. Pada pokoknya yang dimaksudkan dengan pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dilakukan oleh tenaga kerja untuk kepentingan majikan sesuai dengan isi perjanjian kerja. Tenaga kerja harus melakukan pekerjaan sebagaimana tercantum dalam perjanjian, tetapi jika berhalangan melakukan pekerjaan, maka atas izin majikan tenaga kerja dapat menyuruh orang ketiga (orang lain) untuk menggantikan melakukan pekerjaan. Di dalam pasal 1603a KUHPerdara, yaitu: Tenaga kerja wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanyalah dengan izin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya.

c. Ada upah

Jika seseorang yang bekerja, dalam melaksanakan pekerjaannya bukan bertujuan untuk mendapatkan upah, akan tetapi yang menjadi tujuannya adalah selain upah, maka pelaksanaan pekerjaan tersebut sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja. Selanjutnya jika seseorang yang bekerja tersebut bertujuan untuk mendapatkan manfaat bagi diri si pekerja dan bukan untuk bertujuan mencari upah. Dengan demikian, bisa diambil kesimpulan walaupun unsur-unsur yang lain dalam perjanjian kerja terpenuhi, tetapi jika unsur upah ini

tidak terpenuhi maka hubungan tersebut bukan merupakan implementasi dari pelaksanaan suatu perjanjian kerja. Upah maksudnya adalah imbalan prestasi yang wajib dibayar oleh majikan untuk pekerjaan itu.

Jika pekerja diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan di bawah perintah orang lain yaitu si majikan, maka majikan sebagai pihak pemberi kerja wajib pula memenuhi prestasinya, berupa pembayaran atas upah. Karena yang disebut dengan upah adalah imbalan yang diberikan oleh pengusaha kepada buruh secara teratur dan terus-menerus.⁶⁰

Jika setelah si pekerja melakukan pekerjaannya dengan tunduk pada perintah si majikan, dalam rangka memenuhi prestasinya seperti yang telah mereka buat di dalam perjanjian kerja, maka si pekerja tersebut berhak untuk mendapatkan upah, lihat ketentuan Pasal 1602 KUHPerdara. Upah itulah yang merupakan sarana penting bagi buruh guna melindungi buruh demi kelangsungan hidupnya beserta keluarga.⁶¹

Ketentuan itu ditegaskan lagi di dalam Pasal 1602b KUHPerdara yang menentukan bahwa “Tiada upah dibayar untuk waktu buruh tidak melakukan pekerjaan yang diperjanjikan”. Ketentuan ini diperkuat lagi oleh ketentuan pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah yang berbunyi:

“Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.”

⁶⁰Djumaldji, *Perjanjian Kerja, Op., Cit*, hlm 14.

⁶¹Wiwoho Soedjono, *Op., Cit*, hlm 15.

Selanjutnya pada pasal 4 ditentukan bahwa:

“Upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaan”.

d. Dalam waktu tertentu

Bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tersebut harus dilakukan dalam waktu tertentu, dan tidak boleh diharuskan untuk dikerjakan selama hidupnya si pekerja. Pekerjaan tersebut dilakukan oleh si pekerja sesuai dengan waktu yang telah disepakati atau diperjanjikan maupun peraturan per-Undang-Undangan yang berlaku, ketertiban umum, dan kebiasaan setempat.

Keempat essensalia tersebut diatur di dalam Pasal 1602, 1602b, 1603a, 1603b KUHPerdara serta Pasal 2 dan 4 PP Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

Selain syarat-syarat material seperti yang telah diuraikan, maka dalam hal diadakannya perjanjian kerja yang dilaksanakan secara tertulis, dalam perjanjian kerja itu harus berisi syarat-syarat antara lain sebagai berikut:⁶²

- a. Harus disebutkan macam pekerjaan yang diperjanjikan
- b. Waktu berlakunya perjanjian kerja
- c. Upah buruh yang berupa uang diberikan tiap bulan
- d. Saat istirahat bagi buruh, yang dilakukan di dalam dan kalau perlu di luar Indonesia serta selama istirahat itu
- e. Bagian upah lainnya yang berisi perjanjian menjadi hak buruh.

⁶²Imam Soepomo, *Op., Cit*, hlm 87.

2. Syarat Sah Suatu Perjanjian Kerja

Seperti halnya syarat sahnya suatu perjanjian, dalam perjanjian kerja juga syarat-syarat sahnya perjanjian kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kesepakatan para pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perUndang-Undangan yang berlaku.

Hal-hal tersebut diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan. Kemudian dalam ayat (3) disebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

3. Pihak-Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Yang dimaksud pihak-pihak dalam perjanjian kerja adalah orang-orang yang terikat oleh perjanjian kerja yang dibuat. Dengan ini maka pihak-pihak yang dimaksud adalah Majikan dan Tenaga Kerja.

Perjanjian kerja pada umumnya dibuat oleh orang yang dianggap telah dewasa yang mampu bertanggung jawab, yaitu orang yang mempunyai kemampuan untuk menyelenggarakan perjanjian kerja.

Adapun berbagai pendapat tentang arti dewasa, antara lain:

- 1) Menurut KUHPperdata, seseorang dianggap telah dewasa dan karenanya mampu melakukan perbuatan hukum, jika telah berumur 21 tahun untuk laki-laki.
- 2) Menurut hukum adat, dianggap dewasa apabila telah akil baliq atau telah kawin. Biasanya telah berumur 16 tahun untuk wanita dan 18 tahun untuk laki-laki.
- 3) Menurut hukum pertenagakerjaan, orang dewasa adalah orang laki-laki maupun perempuan yang berumur 18 tahun ke atas (pasal 1 ayat 91) huruf b Undang- Undang no. 12 Tahun 1948).

4. Hak dan Kewajiban Para Pihak

Dengan telah diuraikannya keempat unsur atau essensalia tersebut di atas, maka dapat ditarik kesimpulan dan perumusan tentang hak dan kewajiban oleh para pihak yang mengadakan perjanjian. Kewajiban dari penerima kerja, yaitu si pekerja pada umumnya tersimpul dalam hak si majikan, seperti juga hak si pekerja tersimpul dalam kewajiban si majikan.⁶³

Hak dan Kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian kerja dapat dibagi sebagai berikut:

⁶³Wiwoho Soedjono, *Op., Cit*, hlm 12.

a. Kewajiban-kewajiban dari pihak pekerja

1) Buruh wajib melakukan pekerjaan.

Buruh atau pekerja dalam melaksanakan isi dari perjanjian kerja, yaitu pekerjaan, pada prinsipnya wajib dilaksanakan sendiri. Tetapi ternyata karena alasan-alasan tertentu, maka bisa di kesampingkan yaitu adanya alasan serta izin dari majikan. Oleh karena itu, prinsip bahwa upah tidak dibayar buruh tidak melakukan pekerjaan dapat di kesampingkan, sesuai dengan Pasal 1603 KUHPerduta.

2) Buruh wajib mentaati aturan dan petunjuk dari majikan.

Buruh dalam melakukan pekerjaan wajib mentaati perintah-perintah yang diberikan oleh majikan. Aturan dan kewajiban yang mana diterapkan, antara lain ditujukan untuk peningkatan tata tertib dan ketenangan dalam bekerja pada suatu perusahaan. Aturan-aturan yang wajib ditaati oleh buruh tersebut, antara lain dapat dituangkan di dalam tata tertib perusahaan dan peraturan perusahaan. Pekerja diwajibkan melakukan pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja menurut kemampuan yang maksimal.⁶⁴

(3) Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda.

Jika si pekerja atau buruh dalam melakukan pekerjaannya, akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan majikan. Resiko yang terjadi menjadi tanggung jawab pekerja. Ada suatu asas yang disebut *demnum in iura datum* yang artinya perbuatan melanggar hukum dapat

⁶⁴A.Ridwan Halim, (dkk), *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Penerbit Pradnya Paramita, Jakarta, Cet I, 1987, hlm 29.

menimbulkan ganti rugi. Sebaliknya jika suatu kejadian tersebut dikarenakan bukan karena kesalahan si pekerja atau karena di luar batas kemampuan si pekerja, maka kejadian tersebut bukan menjadi tanggung jawab si pekerja. Misalnya karena bencana alam dan kejadian yang sejenis.

b. Kewajiban-kewajiban dari pihak majikan

1) Membayar Upah

Yang dimaksud dengan upah adalah imbalan yang berupa uang atau dapat dinilai dengan uang karena telah atau akan melakukan pekerjaan atau jasa. Yang termasuk komponen upah adalah:

- a.) Upah Pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada tenaga kerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.
- b.) Tunjangan adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk tenaga kerja dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok, seperti tunjangan anak.
- c.) Tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang diberikan secara tidak tetap bagi tenaga kerja dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transport yang diberikan berdasarkan kehadirannya.

Sedangkan yang bukan termasuk komponen upah adalah fasilitas, bonus, dan tunjangan hari raya, gratifikasi, dan sebagainya.

Pembayaran upah pada umumnya berupa uang namun dapat saja diberikan dalam bentuk lain. Upah dalam bentuk lain adalah tidak boleh melebihi 25% dari

nilai upah yang seharusnya. Yang dimaksud dengan upah dalam bentuk lain adalah hasil produksi atau barang yang mempunyai nilai ekonomis bagi tenaga kerja.

2) Memberikan perawatan dan pengobatan

Majikan wajib mengurus perawatan dan pengobatan apabila tenaga kerja yang bertempat tinggal padanya menderita sakit atau mendapat kecelakaan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1602x KUHPerduta. Kewajiban tersebut berlangsung selama enam minggu berdasarkan peraturan yang lain, namun sesudah enam bulan majikan bebas dari kewajiban, karena sudah menjadi tanggungan pekerja yang sakit atau mendapat kecelakaan.

3) Memberikan Waktu Istirahat kerja

Menurut Pasal 79 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: "Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/tenaga kerja". Setelah pekerja menjalankan pekerjaan selama empat jam berturut-turut, pekerja berhak mendapat istirahat minimal setengah jam. Pekerja juga berhak mendapat istirahat mingguan dan tahunan. Dalam satu minggu pekerja berhak istirahat selama satu atau dua hari. Untuk tiap-tiap tahun pekerja berhak mendapatkan istirahat 12 (dua belas) hari kerja dimana pelaksanaannya dilakukan berdasarkan kesepakatan pekerja dengan majikan.

Selain itu pekerja juga berhak mendapatkan istirahat panjang selama tiga bulan setelah bekerja selama enam tahun secara terus-menerus. Sedangkan waktu istirahat bagi pekerja wanita dibedakan menjadi:

a) Cuti haid diberikan pada hari pertama atau kedua waktu haid

- b) Cuti bersalin diberikan selama tiga bulan dengan perincian satu bulan sebelum melahirkan dan dua bulan sesudah melahirkan
- c) Cuti gugur kandungan diberikan selama satu setengah bulan

4) Memberikan Surat Keterangan

Kewajiban majikan salah satunya ialah memberikan surat keterangan kepada pekerja pada waktu berakhirnya hubungan kerja sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1602x KUHPerdara yang berbunyi “Si majikan diwajibkan pada waktu berakhirnya hubungan kerja, atas permintaan si tenaga kerja, memberikan kepadanya sepucuk surat keterangan yang ditandatangani olehnya”. Dalam permintaan surat yang diminta oleh si tenaga kerja, surat tersebut harus memuat keterangan yang sebenarnya mengenai sifat pekerjaan dan lamanya hubungan kerja. Selain itu atas dasar apa permintaan khusus dari pekerja dapat juga dimuat dalam surat keterangan tentang bagaimana pekerja yang bersangkutan telah menunaikan kewajiban-kewajibannya dan bagaimana hubungan kerja tersebut berakhir, kecuali jika pekerja telah mengakhiri hubungan kerja tersebut secara melawan hukum maka majikan berhak untuk menyebutkan hal tersebut dalam surat keterangan. Apabila majikan menolaknya, maka majikan bertanggung jawab atas kesesuaian yang diderita pekerja.

5) Bertindak Sebagai Majikan Yang baik

Pasal 1602y KUHPerdara menentukan bahwa “Si majikan pada umumnya diwajibkan melakukan ataupun tidak berbuat segala apa yang didalam keadaan yang sama sepatutnya harus dilakukan atau tidak diperbuat oleh seorang majikan yang baik”.

Hal ini bahwa majikan harus melaksanakan kewajiban yang menurut kepatutan, kebiasaan, atau Undang-Undang wajib dilakukan atau tidak dilakukan, meskipun tidak tertulis dalam perjanjian kerja. Misalnya pekerja yang berkelakuan baik sudah lama bekerja ingin keluar dari perusahaan, sebaiknya majikan memberikan uang pesangon, meskipun itu tidak dibenarkan oleh Undang-Undang.

5. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Berakhirnya perjanjian kerja erat hubungannya dengan berakhirnya hubungan kerja. Hal ini disebabkan pembuatan perjanjian kerja merupakan titik tolak adanya pengakhiran hubungan kerja, oleh karena itu dengan adanya pengakhiran berakhir pula perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak.⁶⁵

Pengakhiran hubungan kerja ini terjadi karena:⁶⁶

- 1) Demi Hukum, yaitu karena berakhirnya waktu atau objek yang diperjanjikan atau disepakati telah lampau.
- 2) Pekerja meninggal dunia, dengan pengecualian jika yang meninggal dunia pihak pengusaha, maka kesepakatan kerja untuk waktu tertentu tidak berakhir, bahkan suatu kesepakatan kerja untuk waktu tertentu tidak berakhir walaupun pengusaha jatuh pailit.

Dalam hal pekerja meninggal dunia dapat di lihat dalam Pasal 1601j KUHPerdara yang menyatakan bahwa: “Suatu hubungan kerja berakhir dengan meninggalnya si tenaga kerja”. Hal ini juga diperkuat dalam Pasal 13 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-02/MEN/1993 yang menyatakan bahwa “Kesepakatan kerja untuk waktu tertentu berakhir karena meninggalnya pekerja

⁶⁵Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Op., Cit*, hlm 55.

⁶⁶*Ibid.*

yang bersangkutan”. Dengan demikian apabila pekerja meninggal dunia maka dengan sendirinya perjanjian kerja akan berakhir. Dalam hal ini majikan tidak berkewajiban memberikan uang pesangon, jasa, maupun ganti kerugian.

Sebenarnya dalam hal berakhirnya hubungan kerja, khusus pada kesepakatan kerja untuk waktu tertentu, selain ada dua jenis seperti di atas ada satu kemungkinan lagi cara berakhirnya hubungan kerja. Hal ini ditentukan pada Pasal 16 ayat (1 dan 2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/MEN/1986 yang berbunyi:⁶⁷

Ayat (1) : Kesepakatan kerja untuk waktu tertentu berlangsung terus sampai saat berakhirnya waktu yang telah ditentukan dalam kesepakatan kerja atau pada saat berakhirnya/selesainya pekerjaan yang telah disepakati dalam kesepakatan kerja, kecuali karena:

- a. Kesalahan berat akibat perbuatan pekerja sebagai mana dimaksud pasal 17, atau
- b. Kesalahan berat akibat perbuatan pengusaha sebagaimana dimaksud pasal 19, atau
- c. Alasan memaksa sebagaimana dimaksud pasal 20.

Ayat (2) : Apabila pengusaha atau pekerja ternyata mengakhiri kesepakatan kerja untuk waktu tertentu, sebelum waktunya berakhir atau selesainya pekerjaan tertentu yang telah ditentukan dalam kesepakatan kerja, pihak yang mengakhiri kesepakatan kerja tersebut diwajibkan membayar kepada pihak lainnya, kecuali bila putusya hubungan kerja karena

⁶⁷*Ibid*, hlm 55-56.

kesalahan berat atau alasan memaksa sebagaimana dimaksud dalam pasal 17, 19, dan 20.

Maksud dari ketentuan pasal di atas adalah bahwa baik pengusaha maupun pekerja, manakala akan mengakhiri atau memutuskan hubungan kerja, dan ternyata waktu dan objek yang telah mereka sepakati belum sampai atau berakhir, maka konsekuensinya pihak yang melakukan inisiatif untuk mengakhiri hubungan kerja tersebut diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya, antara lain dengan kewajiban membayar sejumlah ganti kerugian, yaitu sebesar upah pekerja sampai waktu atau sampai pekerjaannya seharusnya selesai, kecuali bila berakhirnya hubungan kerja tersebut karena kesalahan berat atau alasan-alasan yang memaksa.⁶⁸

C. Tentang Kebebasan Berkontrak

Kebebasan berkontrak pada dasarnya merupakan perwujudan dari kehendak bebas, pancaran hak asasi manusia yang perkembangannya dilandasi semangat liberalisme yang mengagungkan kebebasan individu. Perkembangan ini seiring dengan penyusunan BW di negeri Belanda, dan semangat liberalisme ini juga dipengaruhi semboyan Revolusi Perancis “*liberte, egalite et fraternite*” (kebebasan, persamaan, dan persaudaraan). Menurut paham individualisme setiap orang bebas untuk memperoleh apa yang dikehendaki, sementara itu di dalam hukum perjanjian falsafah ini diwujudkan dalam asas kebebasan berkontrak.⁶⁹

Menurut Subekti, cara menyimpulkan asas kebebasan berkontrak (*beginsel der contractsvrijheid*) adalah dengan jalan menekankan pada perkataan semua yang

⁶⁸*Ibid*, hlm 56.

⁶⁹Agus Yudha Hernoko, *Op., Cit*, hlm 109.

ada di muka perkataan perjanjian. Dikatakan bahwa Pasal 1338 ayat (1) tersebut seolah-olah membuat suatu pernyataan (proklamasi) bahwa kita diperbolehkan membuat perjanjian apa saja dan itu akan mengikat sebagaimana mengikatnya Undang-Undang. Pembatasan terhadap kebebasan itu hanya apa yang dinamakan ketertiban umum dan kesusilaan.⁷⁰

Menurut Hasanuddin Rahman, yang dimaksud dengan asas kebebasan berkontrak atau yang sering disebut sebagai sistem terbuka adalah adanya kebebasan seluas-luasnya yang oleh Undang-Undang diberikan kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian tentang apa saja, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perUndang-Undangan, kepatutan, dan ketertiban umum. Penegasan mengenai adanya kebebasan berkontrak ini dapat dilihat dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara, yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Hal ini juga dimaksudkan untuk menyatakan tentang kekuatan perjanjian, yaitu kekuatan yang sama dengan Undang-Undang. Kekuatan seperti itu diberikan kepada semua perjanjian yang dibuat secara sah.⁷¹

Dalam perkembangannya, asas kebebasan berkontrak semakin digerogeti. Memang asas ini belum mati dalam arti sebenarnya, namun asas ini setidaknya sudah tidak lagi dalam bentuknya yang utuh.⁷² Faktor-faktor yang mempengaruhi pembatasan kebebasan berkontrak, yaitu:⁷³

⁷⁰R.Subekti, *Aneka Perjanjian, Op., Cit.*, hlm 4-5.

⁷¹Hasanuddin Rahman, *Op, Cit.*, hlm 14-15.

⁷²Setiawan, *Aneka Masalah Hukum Dan Hukum Acara Perdata*, Cet.I, Alumni, Bandung, 1992, hlm 179-180.

⁷³Ridwan Khairandy, *Itikad Baik dalam Kebebasan Berkontrak*, FH UI, Pasca sarjana, 2003, hlm 2.

- a. Semakin berpengaruhnya ajaran itikad baik di mana itikad baik tidak hanya ada pada pelaksanaan kontrak, tetapi juga harus ada pada saat dibuatnya kontak;
- b. Semakin berkembangnya ajaran penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden* atau *undue influence*).

Sedangkan menurut Setiawan, menyatakan bahwa pembatasan kebebasan berkontrak dipengaruhi oleh:⁷⁴

- a. Berkembangnya doktrin itikad baik;
- b. Berkembangnya doktrin penyalahgunaan keadaan;
- c. Makin banyaknya kontrak baku;
- d. Berkembangnya hukum ekonomi.

Menurut Sri Soedewi Maschoen Sofwan, pembatasan kebebasan berkontrak akibat adanya:⁷⁵

- a. Perkembangan masyarakat di bidang sosial ekonomi (misalnya karena adanya penggabungan atau sentralisasi perusahaan);
- b. Adanya campur tangan pemerintah untuk melindungi kepentingan umum atau pihak yang lemah;
- c. Adanya aliran dalam masyarakat yang menginginkan adanya kesejahteraan sosial.

Sebagai ciri khas hukum perdata Belanda modern biasanya orang mengutarakan bahwa pada prinsipnya ada kebebasan berkontrak dalam hukum perdata Belanda dan beberapa negara Eropa Kontinental. Di sana pertama-tama dimaksudkan kebebasan berkontrak dalam arti materiil, yaitu adalah bahwa kita

⁷⁴Setiawan, *Op., Cit.*, hlm 179-180.

⁷⁵Ridwan Khairandy, *Itikad Baik dalam Kebebasan Berkontrak*, hlm 115.

memberikan kepada sebuah persetujuan atau substansi yang dikehendaki, dan bahwa kita tidak terikat pada tipe-tipe persetujuan tertentu yang telah diuraikan dengan jelas sebelumnya. Pembatasan-pembatasan atasnya hanya ada dalam bentuk ketentuan-ketentuan umum, yang menyatakan bahwa isi tersebut harus merupakan sesuatu yang halal dan di dalam bentuk aturan-aturan khusus hukum memaksa bagi jenis-jenis persetujuan-persetujuan tertentu (misalnya persetujuan ketenagakerjaan dan persetujuan sewa menyewa).⁷⁶

Selain asas kebebasan berkontrak dalam arti materiil, kita dapat mengandalkan suatu asas kebebasan berkontrak dalam arti formil, yaitu sebuah persetujuan dapat dibedakan menurut cara yang dikehendaki, pada prinsipnya di sini tidak ada persyaratan apapun tentang bentuk. Persesuaian kehendak atas kesepakatan antara para pihak saja sudah cukup, maka kebebasan berkontrak dalam arti formil ini seringkali juga disebut sebagai prinsip konsesualisme.⁷⁷

Sistem terbuka dan konsesualisme baru akan mendapat makna sepenuhnya bilamana dihubungkan dengan akibat hukum bahwa sejalan pula dengan pandangan-pandangan yang kini dianut secara umum di negeri Belanda, yang mengalir dari setiap persetujuan, yaitu kekuatan mengikatnya. Prinsip bahwa orang terikat pada perkataan yang diucapkannya sendiri, berasal dari etika atau *Zeden/eer*. Hal itu telah ditemukan sejak zaman kuno klasik pada sejumlah penulis yang tidak berlatar belakang yuris. Namun sejak saat itu, hal itu telah dikumandangkan tanpa kekecualian. Dengan demikian, menurut mereka misalnya perubahan situasi dan kondisi terkadang dapat mengakhiri keterikatan pada apa yang telah diucapkannya.

⁷⁶Soedjono Dirdjosiswono, *Kontrak Bisnis Menurut Sistem Civil Law, Common Law, dan praktek Dagang Internasional*, Mandar Maju, Bandung, 2003, hlm 69.

⁷⁷*Ibid*, hlm 69-70.

Di dalam ilmu pengetahuan hukum, pemikiran tentang keterikatan ini telah diambil alih, apakah hal tersebut telah dinyatakan dengan keterbatasan-keterbatasan yang dirumuskan secara lebih jelas lagi, sebagai persyaratan bahwa yang telah dijanjikan itu tidak diperkenankan bertentangan dengan aturan-aturan hukum.⁷⁸

Menurut J.Satrio, adanya ketentuan umum tentang perikatan yang lahir dari perjanjian memang sangat diperlukan sehubungan dengan berlakunya asas kebebasan berkontrak. Kebebasan Berkontrak berarti bahwa orang dapat menciptakan perjanjian-perjanjian baru yang tidak dikenal dalam Perjanjian Bernama dan yang isinya menyimpang dari Perjanjian Bernama yang diatur oleh Undang-Undang. Dengan adanya prinsip yang demikian, maka kita bisa membayangkan, bahwa suatu ketentuan umum tentang perjanjian sangatlah ditentukan, karena kita memerlukan sekali suatu patokan, apakah yang kita hadapi benar-benar suatu “perjanjian”? Apakah perjanjian yang disodorkan kepada kita sah? Kesemuanya itu membawa konsekuensi, apakah hukum akan memberikan bantuannya, apabila prestasi yang dijanjikan tidak dipenuhi secara sukarela.⁷⁹

Dari adanya ketentuan umum tersebut mengenai sahnya suatu perjanjian, dapat disimpulkan bahwa pembuat Undang-Undang pada dasarnya memang mengakui kemungkinan adanya perjanjian-perjanjian yang lain dari yang sudah disebutkan dalam Perjanjian Khusus/Bernama dan ini membuktikan berlakunya asas kebebasan berkontrak.

Jika ditinjau dari asas kebebasan berkontrak, maka orang pada dasarnya dapat membuat perjanjian dengan isi yang bebas, asal tidak bertentangan dengan

⁷⁸*Ibid*, hlm 70.

⁷⁹J.Satrio, *Hukum Perikatan, Perikatan pada umumnya, Op., Cit*, hlm 36.

Undang-Undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Di sini yang dimaksud dengan Undang-Undang adalah Undang-Undang yang bersifat memaksa.

Sejalan dengan asas tersebut di atas, maka Hukum Perdata, khususnya Hukum Perjanjian, pada dasarnya bersifat hukum yang menambah (*aanvullendrecht*), dalam arti orang dalam perjanjian yang dibuat olehnya dapat membuat ketentuan-ketentuan yang menyimpang dari ketentuan-ketentuan Undang-Undang tentang perjanjian, kecuali beberapa yang bersifat memaksa. Hukum yang bersifat menambah akan menambah kekosongan yang ada dalam perjanjian, kalau mengenai suatu hal tertentu tidak diberikan suatu pengaturan oleh yang bersangkutan.⁸⁰

Undang-Undang sendiri tidak memberikan patokan yang pasti untuk menetapkan mana Undang-Undang yang bersifat memaksa dan mana yang bersifat menambah. Pada umumnya orang menafsirkan dari bunyi ketentuan yang bersangkutan, dihubungkan dengan tuntutan masyarakat. Sebagai patokan umum dapat dikatakan bahwa ketentuan Hukum Perdata pada dasarnya bersifat hukum yang menambah (*aanvullend*), kecuali Undang-Undang menentukan lain. Namun jangan dikira, bahwa ketentuan yang bersifat memaksa dapat langsung dikenali karena adanya ancaman batal terhadap pelanggarannya, kenyataannya, pelanggarannya seringkali hanya mengakibatkan bahwa tindakan hukum yang bersangkutan dapat dibatalkan, atau dikabulkannya tuntutan pemotongan/inkorting (dalam hukum waris) dan lain-lain. Tetapi tindakan hukum yang bersifat melanggar tata karma

⁸⁰*Ibid*, hlm 36-37.

yang baik (*geode zeden*) dan ketertiban umum selalu mengakibatkan kebatalan yang mutlak.⁸¹



⁸¹*Ibid*, hlm 37.

BAB III
PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA
DI PT WIKA MATRA BINA USAHA JAKARTA

A. Pelaksanaan Asas Kebebasan Berkontrak

Makna kontrak merupakan suatu peristiwa di mana seseorang berjanji kepada orang lain, atau di mana dua orang saling berjanji. Sebelum terjadinya kontrak atau perjanjian, mekanisme terhadap kontrak itu sendiri dilalui melalui tiga tahapan, yaitu Prakontrak, Pelaksanaan kontrak, dan Pasca Kontrak.⁸²

Pada tahapan prakontrak, antara kedua belah pihak melakukan proses negosiasi awal. Di dalam proses negosiasi ini, masing-masing pihak melakukan proses tawar-menawar berkaitan dengan isi perjanjian. Setelah melakukan negosiasi, maka dilakukan pembuatan Memorandum of Understanding (MoU). MoU merupakan pencatatan atau pendokumentasian hasil negosiasi awal tersebut dalam bentuk tertulis. MoU walaupun belum merupakan kontrak, penting sebagai pegangan untuk digunakan lebih lanjut di dalam negosiasi lanjutan atau sebagai dasar untuk melakukan studi kelayakan atau pembuatan kontrak. akan terjadi kesepakatan awal terhadap isi perjanjian. Setelah terjadi kesepakatan awal, maka akan terbentuk suatu perjanjian. Dengan melakukan negosiasi lanjutan yang mendalam, diupayakan untuk dapat menciptakan suatu kesepakatan kontrak yang akan menimbulkan hubungan hukum antara kedua belah pihak.

⁸²Ridwan Khairandy, *Hukum Kontrak*, dalam Bahan Ajar S1, FH UII, Yogyakarta, 2010, hlm 1.

Sebagai suatu proses, kontrak yang ideal seharusnya mampu mawadahi pertukaran kepentingan para pihak secara *fair* dan adil (proporsional) pada setiap fase atau tahapan kontrak. Oleh karena itu, perlu dicermati adanya fase penting yang harus dilalui para pihak dalam proses pembentukan kontrak, yaitu negoisasi. Negoisasi dalam kontrak merupakan perwujudan penerapan asas proporsionalitas menuju tahapan pembentukan kontrak. Fase negoisasi merupakan “*crucial point*” untuk merumuskan pertukaran hak dan kewajiban para pihak yang nantinya mengikat dan wajib untuk dipenuhi.⁸³

Sebagaimana diketahui lebih lanjut, bahwa untuk sampai pada tahapan perjanjian atau kontrak, para pihak pada umumnya melakukan tahapan negoisasi agar tercapai kesepakatan. Hasil kesepakatan para pihak yang dikemas dalam bentuk kontrak merupakan hal mendasar dan krusial, mengingat kontrak yang disepakati ini akan mengikat para pihak dari sisi hukum. Perlu dipahami, bahwa segala upaya dan tahapan negoisasi yang dilalui pada akhirnya akan bermuara pada bingkai kontrak yang melahirkan keterikatan kontraktual. Pada titik ini, hak dan kewajiban para pihak dirumuskan dan selanjutnya mengikat untuk dilaksanakan, bahkan dalam situasi tertentu senantiasa mengakibatkan tanggung gugat.⁸⁴

Kemudian pada tahap pelaksanaan kontrak, dengan adanya kesepakatan kontrak tersebut maka kontrak atau perjanjian tersebut terbentuk atas kesepakatan bersama dan sifatnya mengikat bagi kedua belah pihak. Perjanjian tersebut dapat dilakukan secara lisan maupun tertulis. Pada umumnya, kontrak dilakukan secara tertulis dan dituangkan dalam akte otentik ataupun dalam akte di bawah tangan.

⁸³Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial, Op., Cit*, hlm 148.

⁸⁴*Ibid*, hlm 150.

Selanjutnya pada tahap pasca kontrak, menunjukkan perjanjian tersebut berakhir dan masing-masing pihak dinilai telah melaksanakan kewajiban-kewajiban yang tertuang di dalam kontrak. Selain itu pada tahap pasca kontrak ini dilakukan penafsiran terhadap bagaimanakah penyelesaian bila terjadi sengketa.

Dalam pembuatan suatu kontrak, dikenal dengan suatu asas, yaitu asas kebebasan berkontrak. Asas kebebasan berkontrak ini dalam Undang-Undang Dasar 1945 RI, KUHPerdara, dan perUndang-Undangan lainnya tidak ada ketentuan yang secara tegas menentukan tentang berlakunya asas ini, namun tidaklah berarti bahwa asas kebebasan berkontrak tidak menguasai hukum perjanjian, khususnya di Indonesia.⁸⁵

Berlakunya asas kebebasan berkontrak dalam hukum perjanjian Indonesia antara lain dapat disimpulkan dari Pasal 1329 KUHPerdara yang menentukan bahwa setiap orang cakap untuk membuat perjanjian, kecuali jika ia ditentukan tidak cakap oleh Undang-Undang. Dari Pasal 1332 dapat disimpulkan bahwa asalkan menyangkut barang-barang yang bernilai ekonomis, maka setiap orang bebas untuk memperjanjikannya. Dari Pasal 1320 ayat (4) jo 1337 dapat disimpulkan bahwa asalkan bukan mengenai kausa yang dilarang oleh Undang-Undang atau bertentangan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum, maka setiap orang bebas untuk memperjanjikannya. Dari Pasal 139 tentang perjanjian kawin dapat pula disimpulkan bahwa selain mengenai perjanjian yang bertentangan dengan kesusilaan baik dan ketertiban umum, kedua calon suami istri bebas untuk menentukan isi perjanjian yang menyangkut persatuan harta kekayaan termasuk

⁸⁵Sutan Remy Sjahdeini, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan yang Seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank di Indonesia, Op., Cit*, hlm 51.

melakukan penyimpangan terhadap ketentuan yang ditentukan oleh Undang-Undang.⁸⁶

Sebagaimana diketahui, bahwa hukum perjanjian Indonesia yang diatur dalam Buku III KUHPerdara mengandung ketentuan-ketentuan yang memaksa (*dwing-end, mandatory*) dan yang opsional (*aanvullend, optional*) sifatnya. Untuk ketentuan-ketentuan yang memaksa, para pihak tidak mungkin menyimpanginya dengan membuat syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan lain dalam perjanjian yang mereka buat. Namun terhadap ketentuan-ketentuan Undang-Undang yang bersifat opsional para pihak bebas untuk menyimpanginya dengan mengadakan sendiri syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan lain sesuai dengan kehendak para pihak. Maksud dari adanya ketentuan-ketentuan yang opsional itu adalah hanya untuk memberikan aturan yang berlaku bagi perjanjian yang dibuat oleh para pihak bila memang para pihak belum mengatur atau tidak mengatur secara tersendiri, agar tidak terjadi kekosongan pengaturan mengenai hal atau materi yang dimaksud. Bila pada akhirnya tetap terdapat juga kekosongan aturan untuk suatu hal atau materi yang menyangkut perjanjian itu, maka adalah kewajiban hakim untuk mengisi kekosongan itu dengan memberikan aturan yang diciptakan oleh hakim untuk menjadi acuan yang mengikat bagi para pihak dalam menyelesaikan masalah yang dipertikaikan.⁸⁷

Kebebasan berkontrak pada umumnya harus dibatasi bekerjanya agar perjanjian yang dibuat berdasarkan asas itu tidak sampai berat sebelah atau timpang. Bila kita melihat di dalam pasal-pasal hukum perjanjian KUHPerdara,

⁸⁶*Ibid*, hlm 51-52.

⁸⁷*Ibid*, hlm 53-54.

maka asas kebebasan berkontrak itu tidaklah mutlak. Ada beberapa pembatasan yang membuat asas ini terbatas, yaitu terdapat pada Pasal 1320 ayat (1) mengenai asas konsesualisme, Pasal 1320 ayat (2) yang merupakan kecakapan membuat suatu perjanjian, Pasal 1320 ayat (4) menyangkut kausa yang dilarang oleh Undang-Undang, Pasal 1332 mengenai kebebasan menentukan obyek perjanjian, dan 1338 ayat (3) tentang berlakunya asas itikad baik dalam melaksanakan perjanjian.⁸⁸

Dengan demikian, maka jelas bahwa asas kebebasan berkontrak tidak mempunyai arti yang tidak terbatas, akan tetapi terbatas oleh tanggung jawab para pihak, dan dibatasi oleh kewenangan hakim untuk menilai isi dari setiap kontrak tersebut.

Sekalipun asas kebebasan berkontrak yang diakui oleh KUHPerdara pada hakikatnya banyak dibatasi oleh KUHPerdara itu sendiri, tetapi daya kerjanya masih sangat longgar. Kelonggaran ini telah menimbulkan ketimpangan-ketimpangan dan ketidakadilan bila para pihak yang membuat perjanjian tidak sama kuat kedudukannya atau tidak mempunyai *bargaining position* yang sama.⁸⁹

Ditinjau dari asas kebebasan berkontrak, asas konsesualisme, dan asas kekuatan mengikatnya kontrak, ketiganya saling berkaitan, yaitu mengenai kontrak adalah bertemunya kehendak bebas para pihak. Hal ini menunjukkan bahwa otomatis akan mengikat para pihak yang membuatnya, sesuai dengan *Pacta Sunt Servanda*.⁹⁰

Asumsi kebebasan berkontrak ini didasarkan pada kesejajaran posisi tawar para pihak. Namun dalam realitanya, tidak selalu ada kesejajaran posisi tawar para

⁸⁸*Ibid*, hlm 54-56.

⁸⁹*Ibid*, hlm 55-56.

⁹⁰Ridwan Khairandy, *Op.,Cit*, hlm 15.

pihak, yang akan berakibat pada ketidakadilan. Untuk mengatasi ketidakadilan tersebut, itikad baik menjadi instrumen bagi hakim untuk membatasi kebebasan berkontrak dan kekuatan mengikatnya kontrak. Bahkan pada akhirnya, itikad baik menjadi *super emment principle* dalam hukum kontrak di berbagai sistem hukum.⁹¹

Secara yuridis, kebebasan berkontrak terjadi pada saat proses negoisasi pada tahapan prakontrak, yakni proses perumusan atau pembuatan kontrak. Asas ini diperlukan untuk dapat tercapainya kedudukan yang seimbang antara kedua belah pihak. Namun yang terjadi dalam banyak perjanjian, bukan melalui proses negoisasi yang seimbang di antara para pihak, namun pihak yang satu telah menyiapkan syarat-syarat baku pada suatu formulir perjanjian yang kemudian disodorkan kepada pihak lainnya untuk disetujui dengan hampir tidak memberikan kebebasan sama sekali kepada pihak lainnya untuk melakukan proses negoisasi atau syarat-syarat yang disodorkan.⁹² Dalam perjanjian kerja khususnya, juga menerapkan sistem perjanjian baku. Keberadaan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian baku ini tetap berlaku, karena perjanjian baku eksistensinya sudah merupakan kenyataan, yaitu dengan telah dipakainya perjanjian baku secara meluas. Kenyataan itu terbentuk karena perjanjian baku memang lahir dari kebutuhan masyarakat sendiri. Perjanjian baku dibutuhkan oleh dan karena itu diterima oleh masyarakat. Jadi keabsahan berlakunya perjanjian, terutama dalam perjanjian kerja yang menerapkan sistem perjanjian baku tidak perlu disoalkan, tetapi perlu diatur aturan-aturan dasarnya sebagai aturan-aturan mainnya agar

⁹¹*Ibid*, hlm 5.

⁹²Sutan Remy Sjahdeini, *Op., Cit*, hlm 74.

klausul-klausul atau ketentuan-ketentuan dalam perjanjian baku itu, baik sebagian maupun seluruhnya, sah (*legal*) dan mengikat pihak lainnya.⁹³

Pada intinya, dalam kontrak baku, hal yang sangat dipermasalahkan adalah kewajaran klausul yang ada di dalamnya.⁹⁴ Dalam isi kontrak biasanya sangat berat sebelah. Dengan adanya ketimpangan tersebut maka akan menjadikannya tidak adil. Akibat yang ditimbulkan dari ketidakadilan itu dapat berupa penyalahgunaan keadaan, itikad baik prakontrak, dan itikad pelaksanaan kontrak.⁹⁵

Di Indonesia, belum ada ketentuan Undang-Undang maupun yurisprudensi yang secara spesifik memberikan aturan-aturan dasar yang harus diperhatikan apabila sesuatu pihak dalam suatu perjanjian menghendaki agar suatu klausul yang memberatkan dalam perjanjian baku berlaku hubungan hukum antara pihaknya dengan mitra janjinya.⁹⁶

Pada pelaksanaan kebebasan berkontrak di PT WIKA MATRA BINA USAHA, terdapat tahapan-tahapan dalam penerimaan karyawan. Pertama-tama dilakukan proses rekrutmen karyawan terlebih dahulu. Dalam proses rekrutmen ini ada beberapa seleksi terlebih dahulu. Proses awal yakni meliputi perekrutan lowongan kerja yang disebar melalui media internet maupun koran. Kemudian diadakan seleksi administratif oleh pihak perusahaan. Setelah melalui seleksi administratif, maka dilakukan pemanggilan yaitu wawancara tahap awal terhadap calon karyawan yang lolos. Setelah lolos tahap wawancara awal, calon karyawan yang lolos akan dipanggil lagi untuk mengikuti psikotest. Tahap akhir setelah lolos

⁹³*Ibid*, hlm 79.

⁹⁴Ridwan Khairandy, *Op., Cit*, hlm 18.

⁹⁵*Ibid*.

⁹⁶Sutan Remy Sjahdeini, *Op., Cit*, hlm 89.

dari psikotest adalah wawancara tahap kedua. Wawancara ini merupakan wawancara untuk menyodorkan kontrak kerja waktu tertentu. Jika para calon pegawai menyetujui isi yang ada dalam kontrak tersebut maka calon pegawai tersebut diminta datang pada hari berikutnya untuk melakukan taken kontrak atau penandatanganan kontrak kerja, tetapi jika tidak menyetujui kontrak tersebut karyawan tidak diminta untuk datang. Awal dari kontrak kerja tersebut berlaku masa percobaan selama enam bulan terlebih dahulu, kemudian jika pihak majikan dirasakan perlu untuk memperpanjang kontrak, maka pihak majikan akan menyodorkan surat penetapan pegawai, dan karyawan tersebut akan menjadi pegawai tetap dalam perusahaan PT WIKA MATRA BINA USAHA.

Bentuk perjanjian kerja yang digunakan oleh PT WIKA MATRA BINA USAHA adalah berbentuk tertulis dan sudah berbentuk baku, dalam arti perjanjian tersebut sudah dipersiapkan terlebih dahulu oleh PT WIKA MATRA BINA USAHA, dimana calon karyawan apabila tidak sepakat dengan isi perjanjian tidak perlu menandatangani, dan apabila sepakat menandatangani.

Dalam kesepakatan kerja ini dinyatakan bahwa PT WIKA MATRA BINA USAHA merupakan pihak pertama sebagai pemberi kerja, sedangkan karyawan sebagai pihak kedua yang menerima pekerjaan. Adapun di sini menunjukkan bahwa di dalam proses perjanjian kerja tersebut merupakan pelaksanaan asas kebebasan berkontrak di PT WIKA MATRA BINA USAHA antara karyawan dengan PT WIKA MATRA BINA USAHA, terutama kebebasan berkontrak mengenai sepakat atau tidak sepakat tentang perjanjian, dalam hal ini tentang kesepakatan kerja antara karyawan dengan PT WIKA MATRA BINA USAHA.

Dengan ditandatanganinya surat perjanjian kerja tersebut, maka pada sejak saat itu terjadilah kesepakatan kerja antara karyawan dengan PT WIKA MATRA BINA USAHA. Dengan terjadinya kesepakatan kerja akan menimbulkan hubungan kerja yang berisi hak dan kewajiban masing-masing pihak, karena perjanjian kerja merupakan perjanjian timbal balik, sehingga hak dari pihak yang satu merupakan kewajiban bagi pihak yang lain, demikian juga sebaliknya kewajiban bagi pihak yang satu merupakan hak bagi pihak lainnya.

Terhadap prakontrak tersebut, jika dikaitkan dengan asas kebebasan berkontrak maka karyawan tidak diberi kebebasan untuk bernegosiasi mengenai isi atau klausa kontrak yang disodorkan, sehingga pada pelaksanaan kerja timbul permasalahan.

Pada salah satu klausa kontrak pasal IV point (2) tentang Hari dan Jam kerja, dikatakan bahwa jika diminta lembur oleh pihak pertama (majikan), pihak kedua (karyawan) menyatakan bersedia dan tidak berkeberatan sama sekali. Salah satu isi pasal ini menunjukkan bahwa ada suatu ketidak seimbangan, akibat dari tidak adanya kebebasan negoisasi. Posisi tawar pihak karyawan berada lebih lemah daripada posisi pihak pengusaha, yang mana mengakibatkan posisi tidak seimbang. Karena pihak pengusaha memiliki posisi tawar yang lebih kuat, maka dapat terindikasi penyalahgunaan keadaan posisi tawar yang dimiliki, sehingga dapat mendikte kemauannya, sedangkan karyawan yang berada di posisi tawar lebih lemah tidak dapat mengambil putusan yang bersifat independen, harus mengikuti kemauan pihak lawannya.

Melihat ketidaksetaraan antara kedua belah pihak, kebutuhan konstruksi penyalahgunaan kesempatan/keadaan posisi tawar merupakan atau dianggap sebagai faktor yang membatasi atau yang mengganggu adanya kehendak yang bebas untuk menentukan persetujuan antara kedua belah pihak. Salah satu keadaan yang dapat disalahgunakan ialah adanya kekuasaan ekonomi (*economish overwicht*) pada salah satu pihak, yang mengganggu keseimbangan antara kedua belah pihak sehingga adanya kehendak yang bebas untuk memberikan persetujuan yang merupakan salah satu syarat bagi sahnya suatu persetujuan tidak ada (kehendak yang cacat).

Melihat keseluruhan permasalahan yang ada di atas, dapat dimungkinkan akibat dari tidak adanya asas kebebasan berkontrak yang seimbang. Seharusnya dalam tahap prakontrak di PT WIKA MATRA BINA USAHA, karyawan diperbolehkan untuk melakukan negoisasi berupa menyatakan pendapat mereka mengenai isi kontrak, atau bahkan majikan bila diperlukan mendengarkan aspirasi atau keinginan mereka. Hal ini difungsikan agar antara pengusaha dan karyawan benar-benar mengetahui kebutuhan dan kehendak masing-masing, sehingga pada saat pelaksanaannya, kecil kemungkinan terjadi penyalahgunaan posisi tawar.

Hal ini juga dapat disebabkan karena kurang tahunya atau keterbatasan pengetahuan sebagian besar masyarakat terhadap pentingnya pelaksanaan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja itu sendiri. Mereka tidak terlalu mementingkan resiko yang dapat terjadi di luar ketentuan kontrak. Tidak sedikit dari para karyawan yang sebelum menandatangani kontrak kerja tidak membaca ataupun tidak memahami ketentuan-ketentuan yang ada di dalamnya. Meng

tidak ada kewajiban hukum bagi seseorang untuk membaca dan memahami satu per satu syarat-syarat dari perjanjian baku dan akibat apa yang ditimbulkan apabila tidak membacanya yang kemudian terdapat klausula yang memberatkan pihaknya. Dalam hal demikian tidaklah penting apakah penandatanganan perjanjian tersebut telah membaca perjanjian itu atau memahami isi perjanjian.⁹⁷

Dengan adanya ketidakbebasan ini karyawan tidak dapat berbuat apapun, mereka hanya dapat tetap melakukan pekerjaan sebagai kewajiban. Maka dari itu, seyogyanya para pihak saling memiliki itikad baik dalam pelaksanaan kontrak, supaya tidak terjadi ketimpangan hak maupun kewajiban yang memberatkan salah satu pihak. Itikad baik ini di maknai bahwa melaksanakan perjanjian berarti melaksanakan perjanjian secara rasional dan patut.

B. Akibat Hukum Tidak Adanya Kebebasan Berkontrak

Asas kebebasan berkontrak merupakan asas yang menduduki posisi sentral di dalam hukum kontrak, meskipun asas ini tidak dituangkan menjadi aturan hukum namun mempunyai pengaruh yang sangat kuat dalam hubungan kontraktual para pihak.⁹⁸ Kontrak yang lahir dari kesepakatan (karena bertemunya penawaran dan penerimaan), pada kondisi normal adalah bersesuaian antara kehendak dan pernyataan. Namun demikian, tidak menutup kemungkinan bahwa kesepakatan dibentuk oleh adanya cacat kehendak (*wilsgebreke*). Kontrak yang proses pembentukannya dipengaruhi oleh adanya unsur cacat kehendak tersebut mempunyai akibat hukum dapat dibatalkan (*vernietigbaar*).⁹⁹

⁹⁷*Ibid.*

⁹⁸Agus Yudha Hernoko, *Op., Cit*, hlm 108.

⁹⁹*Ibid*, hlm 170.

Cacat kehendak (*vrilsgebreken*) adalah kekurangan dalam kehendak orang atau orang-orang yang melakukan perbuatan yang menghalangi terjadinya persesuaian kehendak dari para pihak dalam perjanjian. Cacat kehendak dapat dibedakan menjadi tiga macam, yaitu sebagai berikut:¹⁰⁰

- a. Kekhilafan (*dwaling*) adalah suatu penggambaran yang keliru mengenai orangnya atau objek perjanjian yang dibuat oleh para pihak. Dwaling dibagi menjadi dua macam, yaitu (1) dwaling tentang orangnya dan (2) dwaling di dalam kemandirian benda.
- b. Paksaan (*dwang*), yaitu suatu ancaman yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain atau pihak ketiga, sehingga memberi kesan dan dapat menimbulkan ketakutan pada orang yang berakal sehat, bahwa dirinya, orang-orangnya, atau kekayaannya terancam rugi besar dalam waktu dekat (Pasal 1324 KUH Perdata).
- c. Penipuan (*bedrog*) atau penipuan adalah dengan sengaja mengajukan gambaran atau fakta yang salah untuk memasuki suatu perjanjian.

Di samping ketiga unsur tersebut, terdapat suatu unsur yang termasuk dalam cacat kehendak, yaitu penyalahgunaan kehendak (*misbruik van omstandigheden*). Kontrak yang dipandang sebagai perbuatan hukum yang mempunyai akibat hukum, eksistensinya ditentukan oleh persesuaian antara kehendak dan pernyataan (sehingga lahir kesepakatan). Namun ada kalanya muncul ketidaksesuaian antara kehendak dan pernyataan yang disebabkan oleh adanya cacat kehendak (*wilgebreke*) sebagai alasan pembatalan kontrak.

¹⁰⁰Ridwan Khairandy, *Op., Cit.*, hlm 16.

Di Indonesia, meskipun ajaran penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*) belum masuk dalam sumber hukum positif, namun praktik yurisprudensi (secara implisit) telah menerimanya sebagaimana dalam putusan Mahkamah Agung RI No. 1904 K/Sip/1982 (Luhur Sundoro/Ny.Oei Kwie Lian c.s) dan No. 3431 K/Sip/1985 (Sri Setyaningsih/Ny.Boesono c.s). Putusan tersebut pada prinsipnya menyatakan bahwa pernyataan kehendak yang diberikan sehingga melahirkan kontrak, apabila dipengaruhi “penyalahgunaan keadaan” oleh pihak lain merupakan unsur cacat kehendak dalam pembentukan kontrak.¹⁰¹

Penyalahgunaan keadaan yang merugikan salah satu pihak pada prinsipnya merupakan penyalahgunaan kesempatan oleh pihak lain. Penyalahgunaan kesempatan ini dibedakan dalam dua hal:¹⁰²

- a. Penyalahgunaan keunggulan ekonomis, apabila satu pihak mempunyai keunggulan ekonomis terhadap pihak lain, sehingga pihak lain tersebut terpaksa mengadakan kontrak (misal: dalam beberapa kasus hubungan bank-nasabah)
- b. Penyalahgunaan keunggulan kejiwaan, apabila salah satu pihak menyalahgunakan ketergantungan relatif (misal: hubungan dokter-pasien; advokat-klien) atau keadaan jiwa yang istimewa dari pihak lawan (misal: gangguan jiwa, tidak berpengalaman atau kurang pengetahuan).

Konsep baru mengenai penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*) atau penyalahgunaan ekonomi yang menurut Z. Asikin Kusumah Atmadja adalah untuk mencakup keadaan yang tidak dapat dimaksudkan dalam itikad baik, patut, dan adil atau bertentangan dengan ketertiban umum sebagai

¹⁰¹Agus Yudha Hernoko, *Op., Cit*, hlm 178.

¹⁰²Ridwan Khairandy, *Hukum Kontrak, Op., Cit*, hlm 4.

pengertian klasik, akan memperkaya tolak ukur bagi hukum Indonesia dalam menentukan ada atau tidak adanya *bargaining power* yang seimbang dalam suatu perjanjian.¹⁰³

PT WIKA MATRA BINA USAHA merupakan perusahaan yang berkembang yang belum memiliki Peraturan Perusahaan, sehingga apabila terjadi suatu penyimpangan atau suatu wanprestasi yang terjadi, dilakukan secara lisan baik secara teguran maupun peringatan kepada karyawan. Namun dengan adanya penyimpangan atau wanprestasi maupun ketidak disiplin para karyawan, PT WIKA MATRA BINA USAHA mengupayakan untuk dibuatnya suatu Peraturan Perusahaan yang akan diberlakukan dan disosialisasikan kepada seluruh karyawan. Sehingga apabila terjadi tindakan wanprestasi baik dari pihak majikan maupun karyawan sudah terdapat sanksi punishment atau hukuman yang dituangkan secara tertulis yang dimuat dalam Peraturan Perusahaan, dan juga tidak menyimpang dari ketentuan perUndang-Undangan dan KUHPerduta.

Dengan tidak adanya kebebasan berkontrak di PT WIKA MATRA BINA USAHA, menunjukkan dalam kesepakatan kerja antara karyawan dengan PT WIKA MATRA BINA USAHA tidak dalam posisi tawar yang seimbang. Akibat dari tidak adanya kebebasan berkontrak tersebut mengindikasikan terjadinya cacat kehendak dengan indikasi penyalahgunaan keadaan.

Maka dari itu, konsekuensi dari tidak ada kebebasan berkontrak dalam kesepakatan kerja di PT WIKA MATRA BINA USAHA tersebut, jika dikaitkan dengan akibat kebatalan karena cacat kehendak penyalahgunaan keadaan maka

¹⁰³Sutan Remy Sjahdeini, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan yang Seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank di Indonesia, Op., Cit*, hlm 139.

akan berakibat pulihnya barang-barang dan orang-orang yang bersangkutan seperti dalam keadaan semula (Pasal 1452 KUHPerdara), atau dengan kata lain kontrak tersebut dapat dibatalkan.

Kebatalan kontrak diatur dalam Pasal 1446 KUH Perdata sampai dengan Pasal 1456 KUH Perdata. Ada tiga penyebab timbulnya pembatalan kontrak, yaitu:

- a. adanya perjanjian yang dibuat oleh orang-orang yang belum dewasa dan di bawah pengampuan;
- b. tidak mengindahkan bentuk perjanjian yang disyaratkan dalam Undang-Undang;
- c. adanya cacat kehendak.

Dengan demikian, pada kontrak komersial yang lahir karena bertemunya dua unsur pokok, yaitu penawaran dan penerimaan, pada umumnya diasumsikan berlangsung secara *fair*. Dalam hal terdapat ketidaksesuaian antara pernyataan kehendak para pihak yang diakibatkan oleh adanya cacat kehendak, maka kontrak tersebut dapat diajukan pembatalan oleh pihak yang dirugikan atau dengan kata lain dapat dibatalkan. Kekhawatiran mengenai pertukaran hak dan kewajiban yang tidak berlangsung *fair*, pada dasarnya dapat dilakukan pengujian terhadap doktrin cacat kehendak dalam pembentukan kontrak.¹⁰⁴

Dengan kecenderungan klausul yang bertentangan dengan moral, ketertiban umum, kepatutan, dan itikad baik tidak batal demi hukum, tetapi dapat dibatalkan oleh hakim (*vernietigbaar* atau *voidable*) dan tidak mengikat bagi pihak yang terkena.¹⁰⁵

¹⁰⁴*Ibid*, hlm183.

¹⁰⁵Sutan Remy Sjahdeini, *Op., Cit*, hlm 141.

Dalam hal kontrak kerja di PT WIKA MATRA BINA USAHA, ternyata mengandung unsur-unsur penyalahgunaan keadaan maka eksistensi kontrak tersebut akan menjadi batal (*vernietigbaar*) bukan batal demi hukum (*nietig van rechtswege*). Hal ini sejalan dengan pendirian bahwa penyalahgunaan keadaan berhubungan dengan pembentukan kontrak, khususnya terbentuknya kesepakatan yang tidak sesuai dengan kehendak.¹⁰⁶



¹⁰⁶Agus Yudha Hernoko, *Op., Cit*, hlm 177.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

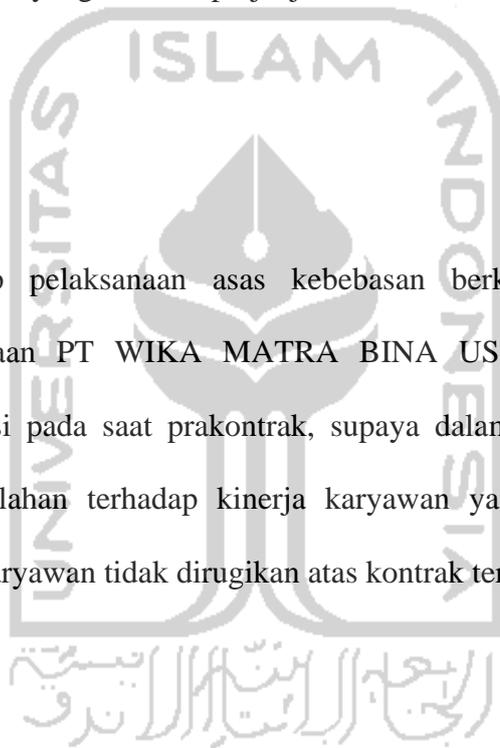
Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

1. Dalam proses mengenai tahapan pembuatan kontrak, dapat dikelompokkan menjadi tahap prakontrak, tahap pelaksanaan kontrak, dan tahap pasca kontrak. Di dalam proses tahap prakontrak, dikenal dengan asas kebebasan berkontrak. Pelaksanaan asas kebebasan berkontrak di PT WIKA MATRA BINA USAHA yakni melalui proses rekrutmen lowongan kerja, setelah itu dengan mengadakan seleksi administratif, kemudian psikotest, dan tahap terakhir tahap wawancara. Pada tahap wawancara ini, merupakan wawancara untuk menyodorkan kontrak kerja waktu tertentu. Kontrak kerja tersebut merupakan kontrak kerja baku yang sudah disiapkan oleh PT WIKA MATRA BINA USAHA, calon karyawan hanya dapat memilih untuk menyetujui atau menolak kontrak yang disodorkan, tanpa adanya proses negosiasi terhadap isi kontrak antara pihak PT WIKA MATRA BINA USAHA dengan calon karyawan. Hal tersebut menunjukkan tidak adanya kebebasan berkontrak di PT WIKA MATRA BINA USAHA, yang menyebabkan ketidakseimbangan kedudukan kedua belah pihak dan timbulnya permasalahan dalam prakteknya.

2. Dengan tidak adanya kebebasan berkontrak di PT WIKA MATRA BINA USAHA tersebut mengindikasikan terjadinya cacat kehendak dengan indikasi penyalahgunaan keadaan oleh pihak PT WIKA MATRA BINA USAHA. Bila dikaitkan dengan akibat kebatalan karena cacat kehendak penyalahgunaan keadaan, maka akan berakibat kontrak tersebut dapat dibatalkan yang berarti perjanjian tersebut tidak mengikat antar kedua pihak.

B. Saran

1. Terhadap pelaksanaan asas kebebasan berkontrak, sebaiknya pihak perusahaan PT WIKA MATRA BINA USAHA menerapkan sistem negosiasi pada saat prakontrak, supaya dalam prakteknya tidak timbul permasalahan terhadap kinerja karyawan yang tidak diharapkan, dan pihak karyawan tidak dirugikan atas kontrak tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

- Badruzaman, Mariam Darus. *Perlindungan Terhadap Konsumen Dilihat dari Sudut Perjanjian Baku*, Bina Cipta, Jakarta, 1986.
- _____, *Pembentukan Hukum Nasional dan Permasalahannya*, Bina Cipta, Jakarta, 1986.
- _____, *Aneka Hukum Bisnis*, alumni, Bandung, 1994.
- Dirdjosiswono, Soedjono. *Kontrak Bisnis Menurut Sistem Civil Law, Common Law, Dan Praktek Dagang Internasional*, Mandar Maju, Bandung, 2003.
- Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Ctk. Pertama, Rajawali Press, Jakarta, 1992.
- Djumialdji, FX. *Perjanjian Kerja*, Cetakan pertama, Bina Aksara, Jakarta, 1987.
- Gukguk, H.P.Radja. *Hukum Perburuhan* (bahan penataran) Fak. Hukum Unpad., Bndung, 1989.
- Halim, Ridwan. *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Penerbit Pradnya Paramita, Jakarta, 1987.
- _____, *Hukum Kontrak*, Bahan ajar S1, FH UII, Yogyakarta, 2010.
- Harahap, Yahya. *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1986.
- Hernoko, Agus Yudha. *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Komersial*, Prenada Media Group, Jakarta, 2010.
- Kansil, CST. *Tata Pengantar Ilmu Hukum dan Hukum Indonesia*, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta, 1984.

- Khairandy, Ridwan. *Itikad Baik Dalam Kebebasan Berkontrak*, FH UI, Pasca Sarjana, 2003.
- Mertokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum (suatu pengantar)*, Liberty, Yogyakarta, 1985.
- Muhammad, Abdul Kadir. *Hukum Perikatan*, Penerbit Alumni Bandung, 1982.
- Rahman, Hasanuddin. *Seri Keterampilan Merancang Kontrak Bisnis, Contract Drafting*, PT Citra Bakti, Bandung, 2003.
- Satrio, J. *Hukum Perjanjian*. PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1992.
- _____, *Hukum Perikatan, Perikatan Pada Umumnya*, Alumni, Bandung, 1999.
- Setiawan, R. *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bina Cipta, Bandung, 1987.
- _____, *Aneka Masalah Hukum Dan Hukum Acara Perdata*, Alumni, Bandung, 1992.
- Soedjono, Wiwoho. *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1983.
- Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan*, Cetakan ketujuh, Djambatan, Jakarta, 1990.
- Sofwan, Sri Soewedari Manjchoen. *Hukum Perutangan Bagian B*, Seksi Hukum Perdata, Fakultas Hukum UGM, Yogyakarta, 1980.
- Subekti. *Hukum Perjanjian*, Penerbit Intermedia, Jakarta, 1987.
- _____, *Aneka Perjanjian*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995.
- _____, *Aspek-aspek Hukum Perikatan*, Penerbit Alumni, Bandung, 1986.
- Syahdeni, Remy. *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan yang Seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank Indonesia*, PT Pustaka Utama Grafiti, Jakarta, 2009.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan Nasional yang dilaksanakan di Indonesia ini pada hakekatnya bertujuan untuk menciptakan suatu masyarakat yang adil dan makmur, berdasarkan Pancasila dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang aman, tentram, dan damai. Untuk dapat merealisasikan pembangunan tersebut, maka faktor Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya Pembangunan Nasional.

Dalam rangka untuk melaksanakan pembangunan nasional, eksistensi tenaga kerja sebagai Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting dari berbagai komponen pembangunan, dimana satu dengan yang lainnya jalin-menjalin sebagai komponen manunggal. Komponen tersebut adalah alam, tenaga kerja dan modal. Akan tetapi dalam kenyataannya, mau tidak mau harus diakui, bahwa komponen tenaga kerja sebagai Sumber Daya Manusia merupakan hal yang menonjol.¹

Jumlah penduduk yang besar tidak selalu berdampak positif yaitu menjamin kesejahteraan umum, misalkan dalam suatu Negara yang memiliki jumlah penduduk yang besar, namun perekonomiannya lemah, hal ini mengakibatkan pengangguran. Pemerintah melakukan berbagai upaya supaya setiap tenaga kerja dapat memiliki pekerjaan yang layak, agar kebutuhan pokok sandang, pangan,

¹ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Ctk. Pertama, Rajawali Press, Jakarta, 1992, hlm. 4

papan dapat terpenuhi. Berbagai upaya yang dilakukan pemerintah adalah dengan mendirikan pabrik-pabrik, perusahaan-perusahaan pemerintah dan perusahaan-perusahaan swasta. Peranan perusahaan swasta di sini sangat penting, karena semakin banyak berdirinya perusahaan swasta, maka semakin banyak pula tenaga kerja yang dibutuhkan. Tenaga kerja merupakan aset yang tak terpisahkan dari perusahaan sebagai penghasil produksi. Hal ini juga sebagai perwujudan hasil tenaga kerja serta pemerataan tenaga kerja.

Dasar konstitusional yang mengatur tentang ketenagakerjaan disebutkan pada Pembukaan dan Batang tubuh Undang-Undang Dasar 1945. Perihal isi ketentuan yang ada di dalam Batang Tubuh yang relevan dengan ketenagakerjaan adalah pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, yang menentukan bahwa “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Tujuan utama dari pelaksanaan kerja adalah demi tercapainya kesejahteraan umum. Dengan demikian, maka baik para pekerja dan pengusaha wajib untuk saling menghormati dan memahami masing-masing hak dan kewajiban dalam menjalin hubungan kerja. Karena pada dasarnya tujuan dari hubungan kerja tersebut adalah menciptakan kesejahteraan umum.

Hubungan kerja yang tercipta antara pekerja dengan pengusaha harus berlandaskan atas nilai-nilai Pancasila dimana masing-masing pihak saling bertoleransi dan saling menghargai. Sikap ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya kesenjangan dalam hubungan kerja, yang dapat menimbulkan buruknya prestasi yang dilakukan oleh karyawan maupun kesewenang-wenangan dari pihak pengusaha. Oleh karena itu, jika sikap dalam menjalin hubungan kerja tidak terjalin

dengan baik, maka tujuan utama dari pelaksanaan kerja yaitu mencapai kesejahteraan umum tidak akan tercapai.

Memperhatikan kondisi ketenagakerjaan yang demikian, kiranya perlu adanya suatu perangkat sebagai sarana perlindungan dan kepastian hukum bagi para tenaga kerja kita. Baik bagi mereka yang akan atau sedang mencari pekerjaan atau yang akan atau sedang mencari pekerjaan atau yang sedang melaksanakan hubungan kerja maupun setelah berakhirnya hubungan kerja. Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum terutama bagi para tenaga kerja adalah melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja. Karena dengan adanya perjanjian kerja, diharapkan para pengusaha atau majikan tidak lagi bisa memperlakukan para pekerja dengan sewenang-wenang, memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa memperhatikan kepentingan para pekerja dan ketentuan Undang-Undang yang berlaku.

Dalam pelaksanaan hubungan kerja, pengusaha telah melakukan upaya guna untuk mewujudkan keadilan dan kesejahteraan para pekerja, yang dituangkan dalam bentuk perjanjian baku (perjanjian sepihak). Perjanjian baku adalah perjanjian yang isinya dibakukan dan dituangkan dalam bentuk formulir. Baku artinya patokan atau ukuran.² Perjanjian baku ini sudah tertulis dan ditetapkan oleh salah satu pihak, yaitu pihak pengusaha. Di dalam perjanjian tersebut diletakkan segala hak dan kewajiban secara timbal balik antara pengusaha dan pekerja.

Menurut Pasal 1320 KUHPerdara yang merupakan syarat sahnya perjanjian menentukan bahwa perjanjian atau kontrak tidak sah apabila dibuat tanpa ada

² Mariam Darus Badruzaman, *Perlindungan Terhadap Konsumen Dilihat dari Sudut Perjanjian Baku*, Bina Cipta, Jakarta, 1986, hlm. 58.

konsensus atau sepakat dari pihak yang membuatnya. Ketentuan itu memberi petunjuk bahwa hukum perjanjian dikuasai oleh asas konsensualisme. Asas ini juga untuk menekankan bahwa perjanjian itu sah jika dalam perjanjian tersebut selain telah memenuhi tiga syarat, tetapi yang paling utama dan pertama adalah telah terpenuhi kata sepakat dari mereka yang membuatnya.

Untuk membatasi isi suatu perjanjian tersebut, dengan tujuan supaya perjanjian tersebut seimbang tidak merugikan salah satu pihak, maka di dalam pembentukan kesepakatan para pihak harus didasarkan kebebasan berkontrak. Makna dari asas kebebasan berkontrak ini adalah bahwa adanya kebebasan seluas-luasnya yang oleh undang-undang diberikan kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian tentang apa saja, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perUndang-Undangan, kepatutan dan ketertiban umum. Ruang lingkup kebebasan berkontrak itu sendiri di antaranya adalah meliputi kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, kebebasan untuk menentukan bentuk suatu perjanjian, kebebasan untuk menentukan obyek suatu perjanjian, kebebasan untuk memilih pihak dalam perjanjian, kebebasan untuk memilih causa dari perjanjian yang akan dibuatnya, kebebasan untuk menerima atau menyimpangi ketentuan Undang-Undang yang bersifat operasional.³ Perjanjian yang diperbuat sesuai dengan Pasal 1320 KUHPerdara ini mempunyai kekuatan mengikat.

Hal ini menegaskan bahwa di dalam perjanjian kerja pun mestinya juga harus menerapkan kebebasan berkontrak, yang bertujuan supaya antara pengusaha dengan karyawan bebas dalam menentukan isi dan bentuk dari perjanjian, sehingga terjalin

³ Hasanuddin Rahman, *Seri Keterampilan Merancang Kontrak Bisnis, Contract Drafting*, PT Citra Bakti, Bandung, 2003, hlm 15-16.

hubungan yang seimbang, yang kemudian ketentuannya dalam Pasal 1338 KUPerdata dijelaskan bahwa “Semua perjanjian yang sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya”. Asas kebebasan berkontrak juga masih dipakai sebagai asas yang utama, yaitu perjanjian kerja dapat menciptakan kaidah-kaidah hukum yang mengatur hubungan kerja antara majikan dan buruh, dimana mereka telah membuatnya.⁴ Walaupun demikian, kebebasan berkontrak tersebut ada batasnya yaitu tidak dilarang oleh Undang-Undang tidak bertentangan dengan kesusilaan, dan tidak bertentangan dengan ketertiban umum.⁵

Berlakunya asas kebebasan berkontrak dalam hukum perjanjian antara lain dapat ditemukan dalam Pasal 1329 KUHPerdata yaitu: “Setiap orang adalah cakap untuk membuat perikatan-perikatan, jika ia oleh Undang-Undang tidak dinyatakan tak cakap”. Ketentuan yang tidak cakap menurut KUHPerdata tercantum dalam Pasal 1330 KUHPerdata.

Dalam prakteknya, terdapat banyak kasus wanprestasi yang dilakukan pengusaha terhadap karyawan, misalkan karyawan diberi suatu tugas yang mana di luar batas kemampuan, tidak terjaminnya kesejahteraan karyawan, tidak diberikannya upah sesuai tepat waktu, dan tidak diberikannya kebebasan karyawan untuk menyampaikan pendapat. Tentu saja hal ini dapat menimbulkan perselisihan, yang berujung pada buruknya prestasi yang dilakukan oleh karyawan. Kenyataan ini menunjukkan bahwa karyawan tidak diberi hak untuk menyampaikan pendapat terhadap isi kontrak atau perjanjian, karyawan hanya memiliki hak untuk menerima

⁴ H.P.Radja Gukguk, *Hukum Perburuhan* (bahan penataran) Fak. Hukum Unpad., Bandung, 1989, hal. 4

⁵ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Penerbit Alumni Bandung, 1982, hlm. 84.

atau menyetujui isi kontrak tersebut atau menolak kontrak tersebut yang berarti perjanjian tidak pernah ada.

Permasalahan yang terjadi di PT. Wika Matra Bina Usaha adalah adanya penyalahgunaan terhadap penerapan asas kebebasan berkontrak yang dilakukan oleh pihak pengusaha, yaitu di dalam perjanjian tidak diberikannya kesempatan karyawan untuk melakukan negoisasi terhadap isi kontrak tersebut. Maka karyawan hanya diberikan pilihan untuk menerima atau menolak isi kontrak tersebut. Karyawan juga harus siap menerima segala resiko yang mungkin dapat terjadi, walaupun hal itu tidak disebutkan di dalam kontrak kerja. Karena apa yang telah menjadi kesepakatan dan diperjanjikan adalah peraturan mengikat bagi para pihak yang mengadakan perjanjian sebagaimana asas dalam perjanjian yaitu asas *Pacta sunt servanda*.

Dengan adanya penyalahgunaan tersebut, maka timbul permasalahan di dalam PT. Wika Matra Bina Usaha, yaitu adanya keterlambatan dalam pembayaran upah terhadap karyawan, serta bagaimanakah jaminan sosial tenaga kerja di PT Wika Matra Bina Usaha, yang di dalam isi kontrak tersebut tidak dijelaskan sangsi atau penyelesaian terhadap wanprestasinya pihak pengusaha. Adapun akibat hukum yang harus dilakukan oleh karyawan adalah tetap memenuhi kewajibannya, atau tetap melaksanakan kewajiban dengan disertai ganti kerugian menurut kesepakatan para pihak. Selain itu, dalam sistem penerimaan karyawan, PT Wika Matra Bina Usaha dalam pelaksanaannya menerapkan sistem perjanjian baku, yang berarti karyawan tidak diberi kesempatan untuk menyatakan pendapatnya. Adapun di dalam PT. Wika Matra Bina Usaha belum memiliki Peraturan Perusahaan yang mengatur

secara rinci hak-hak dan kewajiban antara pihak pengusaha dan buruh serta syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Jika kita liat secara mendasar, karyawan dalam hal ini sangat dirugikan, sehingga karyawan tidak mendapatkan hak-haknya, jika kita liat dari segi perdata, maka ini terjadi karena adanya suatu perjanjian baku (sepihak) yang di dalamnya tidak seimbang dan cenderung membebankan pada pihak karyawan.

Dengan melihat permasalahan ini, dimanakah letak Pelaksanaan Asas Kebebasan Berkontrak dalam proses pembuatan dan persetujuan perjanjian. Ditambah lagi apabila di dalam suatu kontrak kerja tersebut tidak dijelaskan mengenai sanksi jika pemberi kerja yaitu pengusaha melakukan wanprestasi terhadap karyawan dan belum mempunyai Peraturan Perusahaan.

Melihat dari latar belakang masalah yang ada, penulis ingin mengetahui secara jelas permasalahan dan diungkap dalam bentuk karya ilmiah tentang Pelaksanaan Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja di PT. WIKA MATRA BINA USAHA JAKARTA.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka permasalahan utama yang akan dibahas adalah :

1. Bagaimanakah Pelaksanaan Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja di PT. WIKA MATRA BINA USAHA?
2. Bagaimana konsekuensi akibat hukum terhadap pelaksanaan asas kebebasan berkontrak di PT. WIKA MATRA BINA USAHA?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini secara umum adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja di PT Wika Matra Bina Usaha Jakarta.
2. Untuk mengetahui bagaimana penyelesaian bila terjadi permasalahan pada pelaksanaan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja di PT Wika Matra Bina Usaha Jakarta.

D. Tinjauan Pustaka

1. Perjanjian

Di dalam KUHPerdata perjanjian diatur dalam BAB III, tetapi di dalam KUHPerdata itu sendiri tidak disebutkan istilah perjanjian, tetapi dengan kata persetujuan. Dalam Pasal 1313 KUHPerdata menyebutkan “Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.”

Dengan adanya persetujuan atau perjanjian seperti ditentukan di atas, bisa diambil kesimpulan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini akan berlainan jika pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja.

Rumusan tersebut selain tidak lengkap juga sangat luas. Tidak lengkap karena hanya menyebutkan persetujuan sepihak saja. Sangat luas karena dipergunakannya perkataan “perbuatan” mencakup makna sukarela dan perbuatan melawan hukum.

Menurut R.Subekti, definisi perjanjian adalah:

“Suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal”.⁶

Sedangkan secara lebih rinci menurut CST Kansil adalah:

“Suatu perbuatan dimana seseorang atau beberapa orang mengikatkan dirinya pada seseorang atau beberapa orang lainnya. Untuk mempermudah memperoleh keperluan-keperluan hidupnya manusia di dalam pergaulan masyarakat saling mengadakan hubungan dan persetujuan-persetujuan berdasar persesuaian kehendak (*verbintnissen*). Dari persetujuan itu timbul akibat-akibat hukum yang mengikat kedua belah pihak (*partijen contracten*) dan persetujuan yang demikian disebut perjanjian”.⁷

2. Perjanjian Kerja

Salah satu dari jenis perjanjian adalah perjanjian kerja. Perjanjian kerja ini diatur dalam Bab VIIA buku III KUHPerdara pada 1601 huruf (a) yang menyatakan “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah“. Pernyataan definisi tersebut menurut Prof.,Dr.Soepomo dirasakan kurang lengkap, karena yang mengikatkan diri hanya pihak si buruh saja, sedangkan si majikan tidak.⁸ Maka menurut beliau perjanjian kerja adalah:

“Suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang

⁶ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Penerbit Intermasa, Jakarta, 1987, hlm.1.

⁷ CST Kansil, *Tata Pengantar Ilmu Hukum dan Hukum Indonesia*, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta, 1984, hlm. 250.

⁸ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan*, Cetakan ketujuh, Djambatan, Jakarta, 1990, hlm 51.

mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh itu dengan membayar upah”.⁹

Sedangkan jika kita melihat menurut istilah perjanjian perburuhan, yang sudah tidak digunakan lagi dalam aturan UU No.13 Tahun 2003, namun untuk mengetahui apakah yang dimaksud dengan perjanjian perburuhan, maka kita lihat dalam pasal 1 angka 1 UU No.21 Tahun 1954 dimana menjelaskan bahwa “Perjanjian perburuhan adalah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat atau serikat-serikat buruh yang telah terdaftar pada kementerian Perburuhan dengan majikan, majikan-majikan, perkumpulan majikan yang berbadan hukum yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat yang diperhatikan perjanjian kerja”.

Sebagai ganti dari itu, dalam UU No.13 Tahun 2003 diperkenalkan suatu istilah baru yaitu Perjanjian Kerja Bersama yang menurut Pasal 1 angka 21 ”Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Untuk mengadakan suatu perjanjian kerja, tidak diperlukan adanya bentuk tertentu atau dengan kata lain perjanjian kerja memiliki bentuk yang bebas

⁹ *Ibid.*

(*vormvrij*).¹⁰ Adapun syarat sahnya suatu perjanjian menurut Pasal 1320 KUHPerdata adalah:

- 1) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
- 2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- 3) Suatu hal tertentu
- 4) Suatu sebab yang halalkan

Dalam perjanjian kontrak antara PT. Wika Matra Bina Usaha dengan karyawan dikenal dengan istilah wanprestasi yaitu tidak dipenuhinya prestasi atau tidak melakukan apa yang sudah menjadi kesepakatan, dimana kesepakatan tersebut dituangkan dalam perjanjian, sedangkan prestasi tersebut harus dilakukan sebagai konsekuensi logis dari perjanjian tersebut.

Akibat dari adanya pihak yang melakukan wanprestasi adalah tidak terpenuhinya hak dari pihak yang lain. Hal ini akan menimbulkan perselisihan. Adapun sanksi bagi pelaku wanprestasi adalah tetap memenuhi kewajibannya atau tetap melaksanakan kewajiban dengan disertai ganti rugi menurut kesepakatan para pihak. Apabila kesepakatan tersebut tidak tercapai, maka diselesaikan melalui lembaga mediasi.

Hapusnya perjanjian berbeda dengan hapusnya perikatan karena suatu perikatan dapat hapus ketika perjanjian yang menjadi sumber perikatan masih ada. Hapusnya perjanjian mengakibatkan hapusnya perikatan yaitu apabila perjanjian tersebut hapus sebagai akibat dari pembatalan perjanjian karena terjadi wanprestasi (Pasal 1266 KUHPerdata) maka semua perikatan yang tidak terjadi menjadi hapus.

¹⁰ FX Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Cetakan pertama, Bina Aksara, Jakarta, 1987, hlm 2.

Menurut R.Setiawan, suatu perjanjian dapat hapus karena:

- a. Ditentukan dalam perjanjian oleh para pihak. Misalnya perjanjian akan berlaku untuk waktu tertentu. Undang-Undang menentukan batas berlakunya perjanjian.
- b. Para pihak atau Undang-Undang menentukan, bahwa dengan terjadinya peristiwa tertentu. Misalnya jika salah satu pihak meninggal dunia.
- c. Pernyataan menghentikan perjanjian (*opzegging*), yang dapat dilakukan oleh kedua belah pihak atau salah satu pihak.
- d. Perjanjian hapus karena putusan hakim.
- e. Tujuan perjanjian telah tercapai.
- f. Dengan perjanjian para pihak.¹¹

Menurut Pasal 1381 KUHPerdara, hapusnya atas berakhirnya perjanjian disebabkan karena:

- a. Pembayaran.
- b. Penawaran pembayaran tunai, diikuti dengan penyimpangan atau penitipan.
- c. Pembaharuan utang.
- d. Perjumpaan utang atau kompensasi.
- e. Pencampuran utang.
- f. Pembebasan utang.
- g. Musnahnya barang yang terutang.
- h. Kebatalan atau pembatalan.

¹¹ R. Setiawan, *Pokok- Pokok Hukum Perikatan*, Bina Cipta, Bandung, 1987, hlm 69.

- i. Berlakunya suatu syarat batal.
- j. Lewatnya waktu.

3. Isi Perjanjian Kerja

Yang menjadi isi perjanjian tidak ditentukan oleh peraturan perUndang-Undangan. Isi perjanjian kerja merupakan “jantung” nya perjanjian kerja yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperjanjikan. Ada kalanya isi perjanjian ini dirinci dalam perjanjian, tetapi sering juga hanya dicantumkan pokok-pokoknya saja. Hal ini yang menjadi isi perjanjian kerja berupa kewajiban-kewajiban dan hak-hak pekerja serta kewajiban-kewajiban dan hak-hak pengusaha yang berpangkal pada melakukan pekerjaan dan pembayaran upah.

4. Kebebasan Berkontrak

Yang dimaksud dengan asas kebebasan berkontrak dalam hukum perjanjian antara lain dapat ditemukan dalam Pasal 1338 KUHPerdara yang menyebutkan “Semua perjanjian yang sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya”. Pernyataan ini menunjukkan bahwa setiap orang boleh mengadakan perjanjian apa saja dan dengan siapa saja, dan bebas dalam menentukan isi dan bentuk perjanjian.

Ada beberapa pembatasan yang diberikan oleh pasal-pasal dalam KUHPerdara agar supaya perjanjian yang dibuat berlandaskan asas kebebasan tidak berat atau tidak timpang. Dari Pasal 1320 KUHPerdara menentukan bahwa perjanjian atas kontrak tidak sah apabila tidak ada konsensus atau sepakat dari para pihak yang membuatnya. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa hukum perjanjian dikuasai oleh asas konsensualisme.

Secara tradisional, asas perjanjian terjadi berlandaskan asas kebebasan berkontrak diantara dua belah pihak yang mempunyai kedudukan yang seimbang dan kedua belah pihak berusaha mencapai kesepakatan melalui proses negosiasi diantara mereka. Namun pada kenyataannya kecenderungan makin memperlihatkan bahwa banyak perjanjian di transaksi bisnis yang terjadi bukan melalui proses negosiasi yang seimbang diantara para pihak, tetapi perjanjian itu terjadi dengan cara pihak yang satu telah menyiapkan syarat-syarat baku pada suatu formulir perjanjian yang sudah dicetak kepada pihak lain dan sudah ditentukan isi perjanjiannya, sehingga pihak karyawan tidak memiliki kesempatan untuk melakukan negoisasi terhadap isi perjanjian tersebut. Karyawan hanya memiliki pilihan untuk menerima atau menyetujui isi perjanjian tersebut atau menolak perjanjian tersebut (perjanjian tidak pernah ada).

E. Metode Penelitian

1. Objek Penelitian

- a. Asas Kebebasan Berkontrak
- b. Perjanjian Kerja antara perusahaan dengan karyawan di PT Wika Matra Bina Usaha Jakarta.

2. Subjek Penelitian

- a. Pimpinan PT Wika Matra Bina Usaha Jakarta
- b. Staff dan karyawan PT Wika Matra Bina Usaha Jakarta

3. Sumber Data

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian tentang pelaksanaan asas kebebasan berkontrak dalam

perjanjian kerja antara perusahaan dengan karyawan di PT Wika Matra Bina Usaha Jakarta.

- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh penulis berdasarkan literatur, Undang-Undang serta keterangan-keterangan lainnya yang mempunyai hubungan dengan penulisan.

4. Teknik Pengumpulan Data

- a. Penelitian Kepustakaan, yaitu dengan cara membaca dan mempelajari literatur serta perundang-undangan yang berlaku dengan memperhatikan kesatuan isinya.
- b. Penelitian lapangan, yaitu dengan cara mengadakan tanya jawab langsung kepada subjek penelitian dengan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan.

5. Analisis Data

Di dalam pengumpulan data ini penyusun menggunakan metode *diskriptif analisis*, yaitu dengan menggambarkan dan menjabarkan data yang diperoleh dari pendekatan metode *yuridis normatif*, yaitu pendekatan berdasarkan pada adanya kesesuaian data yang diperoleh dengan aturan atau kaidah hukum sehingga dapat menjabarkan permasalahan yang jelas.